

Tema 4 (Congreso y Foro Internacional).Las cooperativas de trabajo asociado. Situación frente a la legislación laboral y de la seguridad social. Régimen de las quiebras y recuperación de empresas. Annaly Grande Gabito-Graciela Fernández Quintas. Cooperativas de trabajo asociado una mirada diferente a una pregunta clásica ¿en una cooperativa de trabajo asociado la relación que se configura entre los socios y la cooperativa, tiene carácter societario o laboral?

Resumen (español)

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

UNA MIRADA DIFERENTE A UNA PREGUNTA CLASICA

¿En una cooperativa de trabajo asociado la relación que se configura entre los socios y la cooperativa tiene carácter societario o laboral?

Este cuestionamiento de acuerdo al desarrollo de una legislación en América Latina especializada en materia de derecho cooperativo, sistematizada e internacionalizada a la luz de las pautas de los principios y valores de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) ha perdido relevancia jurídica.

No cabe duda que hemos adquirido una identidad propia y autónoma en el marco del derecho cooperativo que aporta un criterio de valoración e interpretación que constituyen razones de primer orden para resolver en este sentido: **RELACION SOCIETARIA COOPERATIVA**

Summary (English)

ASSOCIATED WORK COOPERATIVE

A DIFFERENT LOOK AT A CLASSIC QUESTION

In the context of an associative work cooperative, does the relation that is formed between the cooperative and its members have societal or labor character?

Such question, according to the development of a legislation in Latin America specialized in cooperative law, sistematized and internationalized in the light of the principles guidelines and values of the International Cooperative Alliance (ICA), has lost its juridic relevance.

Without a doubt, we have acquired our own and autonomous identity in the context of cooperative law that adds both valuation and interpretation criterion constituting strong reasons to solve in this sense: **SOCIETAL COOPERATIVE RELATION.**

1º.-INTRODUCCION.

La relevancia en América Latina, en la última década, del desarrollo de una legislación especializada en materia de derecho Cooperativo, con marcos jurídicos encuadrados en Leyes Generales Cooperativas bajo una receta común, que se traduce en la IDENTIDAD COOPERATIVA, de acuerdo a las pautas de la ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL, nos enfrentan a Leyes Sociales Modernas en la materia y en la evolución hacia la **SISTEMATIZACION E INTERNACIONALIZACION DEL SISTEMA COOPERATIVO**.

Ello se traduce, en que se van asentando las bases teóricas y científicas de una nueva rama del derecho, avanzando en el siglo XXI se afirma una **AUTONOMIA ACADEMICA Y DIDACTICA DEL DERECHO COOPERATIVO**, como asignatura propia separada de las que conciernen al derecho común.

Es sobre estas pautas, que desarrollaremos el análisis de nuestra pregunta. *“¿la relación que se configura entre los socios y la cooperativa tiene carácter societario o laboral?”*

Este cuestionamiento, de acuerdo a lo reseñado, ha perdido relevancia a la luz de las legislaciones mencionadas que contienen “los principios cooperativos” definidos de acuerdo al nivel del cooperativismo internacional, enunciados por la ACI como reglas y en el entendido de que son aquellos *“que delimitan o caracterizan un determinado campo o disciplina jurídica”* y el establecimiento de los mismos como *“fuentes del derecho cooperativo”* cumpliendo una función de interpretación y aplicación del derecho. Al decir de los Dres. Marcelo Amorin y Paula Algorta en su obra nacional “Sociedades Cooperativas”, manifiestan sobre los principios, *“aportan un criterio de valoración de interpretación del derecho cooperativo”* constituyen razones de primer orden para resolver en un determinado sentido “.

No cabe duda, que se ha asumido una identidad propia en el mundo del derecho, en mérito al trabajo de destacada doctrina, del Dr. Dante Cracogna uno de sus principales exponentes, dónde se plasma la esencia única y diversa de la organización cooperativa, de sus principios y valores, de la definición del acto cooperativo, aspectos particulares que son intransferibles.

En la legislación vigente en Uruguay y de acuerdo a la Ley 18.407 del 24 de octubre del 2008, en su artículo 3º, define al Derecho Cooperativo y plantea *“las cooperativas se regirán por lo allí normado y en general del derecho cooperativo: conjunto de normas especiales, jurisprudencia, doctrina y prácticas basadas en los principios que determinan y regulan la actuación de las organizaciones cooperativas y lo sujetos que en ella participan”*.

Es por ello, que estos enunciados que emanan del **COOPERATIVISMO UNIVERSAL** (Declaración ACI 1995), como reglas han de incorporarse a las *“fuentes del derecho”* cooperativo *“como*

principios generales” y aportan un criterio de interpretación para la pregunta planteada, por la positiva respuesta de una relación societaria con características propias y únicas. Los principios en consecuencia como mencionamos *“razones de acción”* y pautas *“para los órganos jurisdiccionales en sus decisiones”*.

2.- PAUTAS MAYORITARIAS ANALIZADAS A LA LUZ DE LAS DOCTRINAS CLASICAS SOBRE EL PUNTO.

Existen al respecto diversas y autorizadas opiniones, pero además a la fecha varias sentencias de diferentes tribunales americanos que determinan expresamente la naturaleza jurídica de la relación socio cooperativista-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado como una relación societaria con identidad propia y aplicación del derecho cooperativo. Partiendo de la base de cooperativas legítimamente constituidas y dirigidas bajo las bases democráticas de los principios y valores reseñados. Aquellas organizaciones que se desarrollan en fraude a la legislación cooperativa, no son objeto de nuestro análisis, porque ellas no son organizaciones cooperativas.

En las cooperativas de trabajo asociado se rompe con el esquema tradicional de las empresas lucrativas de la economía de mercado en las que unos son los empleadores y otros los trabajadores, pues en aquellas esas dos categorías de personas no existe ya que, como tantas veces se ha reiterado, los trabajadores son los mismos socios y dueños de la empresa.

Una de las principales cuestiones que caracterizan a las sociedades cooperativas de trabajo asociado, es que sus socios además de realizar aportaciones económicas de capital social, deben aportar a las mismas su trabajo personal en las condiciones que se establezcan en sus estatutos.

Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en sus propios estatutos o reglamentos internos.

La doble condición de socio y trabajador de sus miembros constituye una de las características más relevantes de este tipo de sociedades respecto al resto de sociedades mercantiles.

En Sentencia dictada por la Suprema Corte Nacional Argentina del 24 de noviembre del 2009 se trata claramente el sentido de especificidad de estas cooperativas en forma clara y relacionada a la normativa internacional *“...la especificidad de las cooperativas, a su vez no ha sido ajena la Organización Internacional del Trabajo según lo pone de manifiesto, amén de su constitución (Art 12.3) y de la recomendación 127-1966- la más reciente recomendación 193 sobre la promoción de aquellas, que entiende como tales a “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”*.”Añade,

asimismo como elementos de identidad de los entes en juego” “los valores cooperativos de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás”.... “La cuestión se proyecta sobre el proceso de integración del MERCOSUR,.... con base en la “conveniencia de establecer un Foro destinado al análisis y el desarrollo de las cooperativas en el ámbito comunitario, creó “La Reunión Especializada de las Cooperativas” la cual, integrada por representantes gubernamentales de los cuatro Estados Partes “tiene como finalidad analizar y desarrollar proyectos en este área especialmente en lo referente a la armonización de aspectos legislativos...” manifestaron su compromiso de promover la internalización de la mencionada recomendación en los respectivos ordenamientos jurídicos nacionales (comunicado de los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR).

Por lo tanto claramente surgen pautas de interpretación del derecho, que hacen al momento de aplicabilidad del mismo, en cuanto no debemos atenernos a la literalidad de los vocablos legales, sino rescatar el sentido jurídico profundo de estos, pues por encima de lo que parecen decir deben indagarse lo que dicen jurídicamente. Para ello, es regla de hermenéutica dar pleno efecto a la intención del legislador, computando la totalidad de sus preceptos.

3.-INAPLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO A LOS SOCIOS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO. EN VIRTUD DE LA INEXISTENCIA DE UN VINCULO DE SUBORDINACION JURÌDICA PROPIAS DEL VINCULO DEL DEPENDIENTE.

Coincidimos, en que *“El Derecho del Trabajo no es un ordenamiento jurídico igual para todos, sino de desigualador y compensatorio”* y que *“la igualdad del derecho social es diferente a la igualdad del Derecho privado clásico, que candorosamente parte de la suposición de que todos somos iguales”* resulta pues que esta clase de desigualdad compensatoria *“es la gran innovación del Derecho del Trabajo: la igualdad como derecho o meta y no solo como supuesto o punto de partida”* (ERMIDA URIARTE, Oscar, Meditación sobre el derecho del Trabajo, Montevideo 2011).-

Esta idea de desigualdad compensatoria para enfrentar situaciones de desigualdad económica y social se traslada a otros ámbitos y no es única del Derecho Laboral.

Solo con mirar las nuevas figuras jurídicas creadas en el ámbito de la Economía Social son respuesta de hecho y de derecho para ello.

Si consideramos el debate para la aprobación de la Recomendación Internacional No.193 dónde surge el reconocimiento del Estado, el sector privado, y la Economía Social como los tres factores de equilibrio para el desarrollo de la sociedad, cada uno con su función irremplazable. La consideración del Cooperativismo como apropiado para la creación de trabajo digno, generación y

distribución adecuada de la riqueza, el desarrollo durable, la formalización e inclusión de grupos y regiones desfavorecidas o el acceso de colectivos a servicios que el mercado no cubre totalmente.

La relación entre el Derecho Laboral y Derecho Cooperativo es un elemento de debate permanente tradicional. -tanto por parte de los expertos en Derecho Cooperativo como también de algunos especialistas del Derecho Laboral- que han venido produciendo resultados sensiblemente diferentes entre unos y otros ordenamientos jurídicos.

Pero es claro que para la configuración de la relación laboral es necesario la existencia de por lo menos dos elementos esenciales que lo son la subordinación y la remuneración, como también se tendrá en cuenta la ajenidad dónde exista subordinación como poder jurídico esto, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando este elemento estamos fuera de la relación laboral (De La Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I pág. 496) (Krotoschin "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo Vol.1 pág.195) (Caldera "Derecho del Trabajo" pág.217).

Se han distinguido las siguientes situaciones básicas al respecto:

- a. Sometimiento de los trabajadores socios al régimen laboral previsto en el Derecho Laboral general, a veces con ciertas especialidades.
- b. Sometimiento a un régimen de auto-organización por parte de los órganos de las cooperativas.
- c. Figura compleja en que se dan las dos relaciones: debiendo ser reguladas ambas por los respectivos Derechos: el asociativo y el laboral respectivamente.

Régimen de auto-organización, con limitaciones establecidas:

En la propia legislación cooperativa mediante remisión al derecho laboral general. Existen dentro de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, variados ejemplos legislativos, donde la propia norma pone de manifiesto esta doble condición de socio y trabajador y se califica a la relación del socio con la cooperativa como societaria, pero se le aplican normas laborales y de previsión social.

Es esta última pauta, que surge de varias legislaciones americanas vigentes, que complejiza al momento de la dilucidación de los litigios jurisdiccionales existente el derecho a aplicar.

Existen varias posiciones de los expertos clásicas sobre el tema. Dónde insistentemente se considera que la doble condición es la esencia del funcionamiento de las "*Empresas de participación*" que cada vez tienen mayor extensión y en la que cada socio, además de trabajador debe ser empresario de sí mismo. La doble condición de socio y trabajador es hoy la base de una

nueva cultura empresarial: la cultura de la participación y el autoempleo en dónde las Sociedad Cooperativas de Trabajo constituyen su mayor expresión.

Las tendencias doctrinarias mayoritarias señalan que en las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital - empleador y trabajador asalariado pues, se repite, el capital de éstas está formando principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así, no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes. Las relaciones de trabajo de los socios de tales cooperativas son distintas de las que tienen los trabajadores asalariados y por consiguiente no pueden ser objeto de comparación.

4°.- LEGISLACION EN MATERIA COOPERATIVA ESTA SUJETA A LAS DISPOSICIONES EN MATERIA CONSTITUCIONAL POR EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de las mismas. Esta facultad que tienen los asociados de tales organizaciones para autoregularse no significa que el legislador no pueda reglamentar algunos asuntos relacionados con ellas.

Porque la libertad de regulación no es absoluta pues dichos estatutos o reglamentos no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales.

Por lo tanto las Cooperativas de Trabajo asociado deberán respetar y garantizar a sus asociados los principios mínimos fundamentales garantizados en las cartas magnas por el derecho fundamental al trabajo.

No cabe duda que en los hechos ante las nuevas formas de organización de la producción nace la necesidad de líneas de protección del trabajador que deben ser mantenidas. Como señala la Corte Constitucional de Colombia en Sentencia de marzo del 2000 *“el demandante sólo concibe una forma de trabajo: la dependiente, olvidando otras, como el independiente y el asociado....”* El trabajo asociado se ha venido abriendo espacio para la mayoría de países en Europa y América puesto que constituye un medio eficaz para el fortalecimiento de los trabajadores, que siempre habían sido considerados la parte débil de las relaciones de trabajo. Al respecto ha dicho la Corte: *“No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho del trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda*

persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado en todas sus modalidades”.

Es que derechos fundamentales como el de la igualdad de oportunidades, el de una justa y equitativa compensación del trabajo, jornada laboral, horario, seguridad en el ambiente laboral, vacaciones anuales, la seguridad social entre otros no son ajenos a ningún tipo de trabajo.

LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES CONCRETAS CONFIGURAN SIN DUDA EL SUELO AXIOLÓGICO QUE LA DEFINE COMO TAL Y NOS PERMITE RESOLVER EN FORMA NEGATIVA QUE ESTOS NO SON LAS NOTAS MENCIONADAS EN NUESTROS PRINCIPIOS COOPERATIVOS.

Puestos en esta perspectiva, no se dan los elementos requeridos para que se configure una relación de trabajo caracterizada por la subordinación jurídica entre el empleador y el trabajador. El socio trabaja en la cooperativa en el marco del contrato plurilateral de organización del que forma parte, existe un vínculo de asociación y no una relación de subordinación de empleador-trabajador. Es fundamental entender esta distinción por cuanto la misma e idéntica actividad (trabajo) es para el derecho Cooperativo un **ACTO COOPERATIVO**, que nutre a la estructura horizontal de la cooperativa de trabajo, le permite crecer hasta generar excedentes que avalarán su continuidad en la actividad, y para el derecho laboral es la prestación subordinada a las directivas de un empleador dentro de una estructura vertical dada por la propia subordinación que define el vínculo.

El hecho de que el socio debe acatar directivas internas en cuanto a la forma y tiempo de la prestación de trabajo a efectos de la coordinación en conjunto de la actividad y cumplimiento del objeto de la cooperativa, no lo convierte en trabajador subordinado, sino que su actividad es realizada como **ACTO COOPERATIVO**.

El objeto de las Cooperativas de trabajo es prestar ocupación a sus asociados a cuenta de un remuneración derivada directamente de los resultados excedentes y cuando un asociado realiza esa actividad laboral con la cooperativa esta usufructuando el servicio que ésta presta en razón de su objeto.

En este caso no existe, a diferencia de la relación laboral, un conflicto de intereses entre empleador-trabajador, por lo cual el primero intenta obtener fuerzas de trabajo al menor costo a efectos de extender sus ganancias, sino que se tiende justamente a eliminar la existencia de un tercero en relación a los trabajadores que detentan los medios de producción, existiendo un interés común entre la cooperativa y sus socios: el de obtener mayores beneficios que luego serán disfrutados por aquellos. El socio de una cooperativa de trabajo no percibe una contraprestación por enajenar su prestación de trabajo en el marco de una relación de cambio, sino la cuota parte

de los excedentes anuales, en proporción a la calidad y cantidad de trabajo realizado por cada uno durante el ejercicio económico.

En consecuencia no es de competencia de los Tribunales Laborales los conflictos derivados de las relaciones de las Cooperativas de trabajo con sus socios, ya que los mismos tienen competencia en el conflicto individual de trabajo que requiera la existencia de una relación laboral entre el actor y demandado, que se instale una contienda derivada de una relación laboral de trabajo, que la pretensión tenga su causa en una relación laboral.

5°.- Cooperativas de trabajo asociado, Acto cooperativo,

Legislación laboral y de seguridad social en URUGUAY- Ley 18.407 del 24 de octubre del 2008.

Las cooperativas de trabajo asociado cuya naturaleza jurídica expresamente ha sido definida en el artículo 10 de la ley 18407 *“de acuerdo al objeto del acto cooperativo”* son las únicas que se caracterizan por asociar únicamente a las personas físicas.

Y su objeto precisamente está contenido en el art. 99 en su inciso 1° modificado especialmente por la Ley 19.181 que dispone:

“Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica. La relación de los socios con la cooperativa es societaria”

Se consideran incluidas en la definición precedente aquellas cooperativas que solo tengan por objeto la comercialización en común de productos o servicios siempre que:

- a. Sus socios no tengan trabajadores dependientes para cumplir su propio rol u oficio
- b. El uso de los medios de producción del socio esté afectado al cumplimiento del objeto de la cooperativa, salvo autorización expresa de ésta

Por su parte el art. 102 establece: *“Serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de socios, las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los socios excluidos.*

Las cooperativas de trabajo no deberán realizar aportes patronales a la seguridad social, con excepción de los aportes al Fondo Nacional de Salud correspondientes a los trabajadores socios y no socios, y del aporte jubilatorio patronal correspondiente al personal dependiente.

Facúltese al Poder Ejecutivo a establecer un régimen ficto de aportación, como único aporte a la seguridad social, a aquellas cooperativas de trabajo cuyo volumen de actividad se encuadre en las condiciones que al respecto fije la reglamentación”.

La mencionada Ley nacional refleja la tesis, que sostiene que ciertos aspectos de la relación laboral han sido absorbidos por las normas asociativas. La legislación cooperativa no ha regulado otros aspectos de las relaciones con el asociado-trabajador, como lo concerniente a la jornada de trabajo, descansos semanales, vacaciones anuales, normas sobre seguridad, etcétera, y se han de aplicar, entonces, normas de Derecho laboral.

De manera que combinando las normas citadas, resulta que la Ley acoge la última tesis expuesta. Se califica a la relación del socio con la cooperativa como societaria (art.99); pero se le aplican normas laborales y de previsión social, con una excepción, la indemnización por despido.

La Ley 18.407, recoge lo peculiar de la cooperativa de trabajo y es que ésta se crea para realizar operaciones de su giro exclusivo, fundamentalmente con sus asociados, siendo de excepción la realización de negocios sociales con terceros.

Las cooperativas se constituyen para realizar una actividad con sus socios y toda su actividad se debe desarrollar en torno a negocios que se celebren primordialmente con los asociados. Una cooperativa ha de celebrar, necesariamente, actos cooperativos.

No es esencial que el socio celebre actos cooperativos. Después de su ingreso, aporte mediante, puede suceder que no llegue a celebrar ningún acto cooperativo, sin que por ello deje de ser socio. Así por ejemplo, el socio de una sociedad cooperativa de crédito puede no usar jamás el crédito que tiene disponible ni hacer ahorros en su cooperativa. El socio de una cooperativa de consumo puede no hacer adquisiciones en la cooperativa que integre.

Hay casos excepcionales en que el socio o miembro debe celebrar actos cooperativos, como una obligación impuesta estatutariamente o por asamblea.

Al acto cooperativo se le aplicarán normas de carácter general sin perjuicio de las previsiones especiales existentes para las distintas clases de cooperativas y, en especial, para la cooperativa de trabajo.

Debemos recordar lo dispuesto por el art. 9 de la Ley y la definición.

«Son actos cooperativos los realizados entre las cooperativas y sus socios, por éstas y los socios de sus cooperativas socias, o por las cooperativas entre sí cuando estuviesen asociadas bajo cualquier forma o vinculadas por pertenencia a otra de grado superior, en cumplimiento de su objeto social.»

¿Pero que sucede en el sistema cooperativo nacional y en particular en el de las cooperativas de trabajo en cuanto a la naturaleza de la relación jurídica entre el socio y la cooperativa y el derecho aplicable?

En primer lugar queda claro que la Ley 18.407 y su modificativa define la relación del socio cooperativista con la Cooperativa como relación societaria no dejando dudas para su interpretación.

La excepción a la aplicación de la normativa laboral respecto a los socios es la exclusión del derecho a la indemnización por despido por no existir relación laboral sino asociativa ya que el cese será por renuncia, exclusión o cesión de participación social -comparación contrato de trabajo y acto cooperativo-trabajo personal-oneroso-continuo-subordinado jurídicamente.

CONCLUSION

La importancia del principio de progresividad, enmarcado en el artículo 26 de la Convención y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que *“las autoridades no podrán disminuir el nivel de protección de un derecho social que ya había sido alcanzado anteriormente a través de la legislación o de otras medidas políticas o jurídicas”*. Ello nos asegura que lo rescatado a través de tantos años de esfuerzo del Movimiento Cooperativo Uruguayo en la Ley 18.407, no será sencillo borrarlo de un plumazo y menos aún lo logrado en la última década con la inclusión de normas directamente aplicables y de posibilidad de acceso a la tutela judicial al amparo del desarrollo legislativo específico de nuestra identidad.

La incorporación expresa de los llamados *“principios cooperativos”* marca un accionar que no puede y no debe tener regresividad.

BIBLIOGRAFIA

- *“Sociedades Cooperativas Sistema y Derecho Cooperativo”* Amorin – Paula Algorta
- *“Derecho Cooperativo Uruguayo”*

Reyes Lavega –Gutiérrez

- COOPERATIVIMOS *“El Modelo Alternativo”*

Carlos Torres – Torres Lara

- *TEORIA GENERAL DEL ACTO COOPERATIVISMO*

Roberto Jorge Pastorino

- *Manuel de Derecho Comercial, V.4 T.7 Sociedades Comerciales Cooperativas*

Dra. Nuri Olivera Rodriguez – Carlos Lopez Rodriguez

- *“La Administración Cooperativa. Veloz Política y Poder en la gestión Cooperativa”*
- *“Cooperativa de Trabajo”*

Sergio Reyes y Alvaro Faedo

- *“Manual de Derecho Cooperativo”*
- *“Problemas actuales del Derecho Cooperativo”*

Dr. Dante Cracogna

- *“El Salario en el Uruguay” Tomo I*
- *“ Principios del Derecho Laboral”*

Dr. Plà Rodriguez