



27 de abril de 2016

CONSULTA NUM. 15809

Acuso recibo de su consulta con fecha del 29 de febrero de 2016. En la misma nos plantea la siguiente situación:

"Dentro del marco de la misión antes descrita y de las disposiciones de la Ley Núm. 239 de 1ro de septiembre de 2004, conocida como la Ley General de Sociedades Cooperativas de Puerto Rico, uno de los modelos de cooperativas que la Ley provee es el modelo de "Cooperativa de Trabajo Asociado". De acuerdo al Artículo 34.1 inciso (a) de la Ley Núm. 239, supra, una Cooperativa de Trabajo Asociado es la que agrupa personas que aportan trabajo y capital para desarrollar una actividad empresarial que produzca en común bienes y servicios para terceros en la que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores. Así también, en los incisos "b" y "c" se definen las dos clases de trabajadores:

b) "Socios Trabajadores" – son personas naturales con la capacidad legal de ejercer un trabajo de cualquier actividad económica, profesional o de producción de bienes o servicios para la cooperativa; a cambio de participar del Gobierno y de las ganancias que ésta genere.

c) "Trabajadores no Socios"- empleados contratados por la cooperativa que no son socios de la misma, sino que se desempeñan a cambio de un salario.

Tomando esto como base, nuestra consulta va dirigida a saber si la legislación protectora del trabajo que administra su agencia es de aplicación a los "Socios Trabajadores". Además, existe un interés especial en conocer si la misma es de aplicación a los miembros de la Junta de Directores, al "Principal Oficial Ejecutivo" y al "Comité de Supervisión" del modelo de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

A manera de trasfondo, procedemos a explicar el funcionamiento de este modelo de cooperativa. Como regla general, las "Cooperativas de Trabajo Asociado" surgen del cierre



de una empresa de servicios o de manufactura. Cuando esto ocurre el grupo de trabajadores interesados en mantener la operación solicitan una orientación a la CDCOOP y luego de ellos tomar una decisión hacia la adopción de este modelo, se celebra una Asamblea Constituyente. En dicha Asamblea se elige, conforme a la Ley Núm. 239, supra, una Junta de Directores y un Comité de Supervisión. Esa Junta de Directores tiene la obligación de designar al "Principal Oficial Ejecutivo". De acuerdo a la Ley 239, ante, artículo 34.1 inciso e:

e) "Principal Oficial Ejecutivo" - será una persona debidamente cualificada, designada por la Junta de Directores para ejercer la labor administrativa de la cooperativa. La Junta de Directores establecerá por escrito los criterios de selección y las cualificaciones que deberá tener dicho administrador, a tono con las exigencias de la empresa, así como los términos, condiciones y funciones de la posición, de ser estas adicionales a las establecidas en la presente Ley.

Cuando esto sucede, en la gran mayoría de las ocasiones, ese "Principal Oficial Ejecutivo" también es un "Socio Trabajador". Ese "Principal Oficial Ejecutivo" en la práctica se convierte en el Administrador de la Cooperativa y a su vez, responde a la Junta de Directores en Pleno. O sea, en el día a día este "Principal Oficial Ejecutivo" puede estar dando órdenes a los miembros de la Junta de Directores, pero a su vez puede ser evaluado y aún destituido de su cargo como "Principal Oficial Ejecutivo". De la misma manera, los miembros del Comité de Supervisión pueden pasar juicio sobre las ejecutorias de los miembros de la Junta de Directores e inclusive recomendar la expulsión de cualquier de sus miembros mediante la previa formulación y notificación de cargos. La realidad es que en este modelo de Cooperativa de Trabajo Asociado la mayoría de sus miembros son Socios Trabajadores. Todos los Socios Trabajadores luego de cubrir los gastos operacionales se les entregan una remuneración monetaria que se considera un anticipo a las ganancias que se reportan y reparten entre los socios en las Asambleas Anuales bajo los otros modelos Cooperativos.

La CDCOOP está clara en que los "Trabajadores No Socios" les cobija la legislación protectora del trabajo. Además, somos de la opinión que a los "Socios Trabajadores" no les es de aplicación la legislación protectora del trabajo, ya que entendemos que no se configura con ellos una relación obrero-patronal, aunque exista una estructura jerárquica dentro de la Cooperativa. Aun así, entendemos meritorio realizar dicha consulta formalmente para saber si en efecto la legislación protectora del trabajo le es de aplicación a los "Socios Trabajadores", a los miembros de la "Junta de Directores", al "Principal Oficial Ejecutivo" y al "Comité de Supervisión".

La Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

DL.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del DTRH en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra. Esta dependencia tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero- patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas del DTRH. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Además, esta oficina no interviene o emite opiniones en relación a asuntos que envuelvan la validez de las disposiciones contractuales. Asimismo esta Oficina tampoco emite opiniones sobre consultas relacionadas a leyes y asuntos que están fuera de la jurisdicción del DTRH. En vista de lo anteriormente expuesto, no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Habiendo indicado lo siguiente, procedemos a contestar su consulta.

En relación a su consulta, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 239, *antes citada*, define una cooperativa como *"una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada"*. Igualmente establece que las cooperativas son entes privados que operan sin fines de lucro personal, aunque: *"[l]as economías que se generan se les devuelven a sus socios a base de una inversión efectuada a la misma y a base del patrocinio de cada uno por los servicios utilizados, los bienes comprados o vendidos, las horas trabajadas o cualquier otra forma, que identifique su relación formal con la cooperativa"*. Las cooperativas deben fundarse *"en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad"*.

La Ley Núm. 239, *antes citada*, reconoce expresamente las "cooperativas de trabajo asociado" y las define como las que agrupan a personas que aportan trabajo y capital, llamados socios trabajadores, para desarrollar una actividad empresarial que produzca en común bienes y servicios para terceros en la que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores.¹ Los socios trabajadores son personas naturales con la capacidad legal de ejercer un trabajo de cualquier actividad económica, profesional o de producción de bienes o servicios para la cooperativa, a cambio de participar del gobierno y de las agencias que éste genere.² En este caso no surge una relación obrero patronal. Los socios trabajadores se distinguen de los "trabajadores no socios" en que éstos son empleados contratados por la cooperativa que no son socios de ésta, sino que se desempeñan a cambio de un salario.

¹ Art. 34.1, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A. §. 4571.

² *Id.*

DM.

El propósito de las cooperativas de trabajo asociado es la ejecución en común de las tareas productivas de servicios o profesionales con el objetivo de proporcionarse fuentes de trabajo estables y convenientes, en las que sus socios trabajadores dirigen todas las actividades de la misma con el fin de generar actividades productivas que les permitan recibir beneficios de tipo económico y social. El régimen de la propiedad de los medios de producción en estas cooperativas es de carácter social e indivisible.³

Bajo la Ley Núm. 239, *antes citada*, se dispone que cada cooperativa deberá aprobar un reglamento para su organización y funcionamiento que sea compatible con los propósitos de ésta, y que no contravenga su texto. Así por ejemplo, el reglamento interno de la cooperativa es el que establece el periodo de prueba y las condiciones para la incorporación de socios trabajadores.⁴ Éstas son condiciones razonables que puede imponerle a sus socios cualquier cooperativa de trabajo asociado sin que por ello se convierta en patrono de quien es simplemente un socio trabajador, una especie de condueño *sui generis*.⁵ **Por lo tanto, es forzoso concluir que los "Socios Trabajadores" no están cubiertos por la legislación protectora del trabajo.**

El Artículo 34.1 de la Ley Núm. 239, *antes cita*, define el concepto de "Principal Oficial Ejecutivo" de una Cooperativa de Trabajo Asociado de la siguiente manera:

"Principal Ejecutivo" será una persona debidamente cualificada, designada por la Junta de Directores para ejercer la labor administrativa de la cooperativa. La Junta de Directores establecerá por escrito los criterios de selección y las cualificaciones que deberá tener dicho administrador, a tono con las exigencias de la empresa, así como los términos, condiciones y funciones de la posición, de ser éstas adicionales a las establecidas en la presente Ley(énfasis nuestro)."⁶

Por su parte, el Artículo 1.2 de la Ley Núm. 239, *antes citada*, define a esta figura como sigue:

"Principal Ejecutivo" significa toda persona natural o jurídica en virtud de cualquier nombramiento o contrato de trabajo de término fijo, indefinido o temporero y mediante el pago de un salario, compensación o remuneración, ocupe un cargo de confianza, incluyendo el de Presidente Ejecutivo, Gerente General, Administrador, Agente Administrador, Auditor o Contralor de una cooperativa (énfasis nuestro)."⁷

³Art. 34.0, Ley Núm. 239, *ante citada*, 5 L.P.R.A. §. 4570.

⁴ Art. 34.2, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A., §. 4572.

⁵ *Landán Rivera v. Cooperativa de Transporte de Carga "Camioneros"*, KLCE200401217(2005).

⁶ Art. 34.1, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A. §. 4571.

⁷ Artículo 1.2, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A. § 4381

Al respecto, debemos reseñar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los siguientes criterios que sirven de guía para realizar el análisis de si una persona es empleada o contratista *bona fide*, a saber:

1. Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;
2. Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
3. Forma de compensación;
4. Facultad de emplear y derecho a despedir obreros;
5. Oportunidad de incurrir en ganancias y el resigo de pérdidas;
6. La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
7. Retención de contribuciones;
8. Si como cuestión de realidad económica la persona que presenta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
9. Permanencia de la relación de trabajo;
10. Si los servicios prestados son parte integral del negocio principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo.⁸

Bajo este esquema, la determinación final en cuanto a si una persona es considerada o no contratista independiente no depende de un solo factor, si no que la misma requiere un análisis profundo de la totalidad de las circunstancias que rodean la relación entre las partes envueltas.⁹ De determinarse que existe una relación obrero- patronal, los empleados tendrán derecho a la protección de toda la legislación laboral. Por el contrario, si se determina que es un contratista independiente, sus relaciones con la persona o personas para las que realizan trabajo se rigen por las disposiciones generales sobre contratos contenidas en el Código Civil.¹⁰

Por lo tanto, de ser el “Principal Oficial Ejecutivo” un “Socio Trabajador” de una Cooperativa de Trabajo Asociado, no estaría cobijado por la legislación protectora del trabajo por el hecho de ostentar el mencionado puesto. No obstante, si el Oficial es una persona empleada en virtud de cualquier nombramiento o contrato de trabajo, podría estar cubierto por la legislación laboral si se determina que el mismo es un empleado bajo el esquema anteriormente discutido.

Por su parte, el Artículo 14.0 de la Ley Núm. 239, *antes citada*, claramente dispone que:

“Podrán ser miembros de la Junta y del comité de supervisión, **los socios que cumplan los siguientes requisitos:**

- a. no hayan sido convictos por delito grave o menos grave que implique fraude, abuso de confianza o depravación moral, se exime de la aplicación de este inciso a los socios de las Cooperativas de Confinados siempre que un oficial,

⁸ *Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico*, 182 DPR 937 a la página 953 (2011).

⁹ Véase, Consulta Núm. 15757 de la Oficina de la Procuradora del Trabajo, emitida el 18 de abril de 2013.

¹⁰ *Id.*

debidamente autorizado por la Administración de Corrección, certifique que el confinado se encuentra en un programa de la institución y demuestra claros indicios de rehabilitación para asumir el puesto;

b. no posean interés económico, directo o indirecto, en cualquier empresa que tenga negocios con la cooperativa o cuyos negocios estén en competencia con los de la cooperativa;

c. no ocupen cargos o posiciones en otras entidades con o sin fines lucrativos que puedan constituir un conflicto en el desempeño de sus responsabilidades;

d. no hayan sido separados como miembros de Junta o comité, o como funcionario ejecutivo de otra cooperativa por las causas establecidas en esta Ley;

e. cumplan con todos los requisitos establecidos en el reglamento de la cooperativa;

f. sean elegibles para estar cubiertos por una fianza de fidelidad;

g. estén al día en sus obligaciones con la cooperativa; y

h. tomen y aprueben cursos de capacitación cooperativa que contengan doctrina y leyes aplicables según la naturaleza de la cooperativa. Estos cursos deben tomarse durante el primer año de su nombramiento y deben estar avalados por la Liga de Cooperativas (*énfasis nuestro*).¹¹

Las normas de hermenéutica dictan que, la ley debe interpretarse tomando en consideración los fines que persigue y en forma tal que la interpretación se ajuste al fundamento racional o fin esencial de la ley y a la política pública que la inspira. Debe evitarse una interpretación que ocasione grandes inconveniencias o inequidad prefiriéndose otra que sea más razonable y justa, en forma que propicie el sentido y significado razonable deducible de su contenido.¹²

Es importante mencionar que un estatuto debe interpretarse dentro del contexto general en que ha sido redactado, en forma integral y no tomando sus disposiciones aisladamente y fuera del contexto en que las mismas se redactaron, las distintas disposiciones de una ley deben interpretarse refiriéndose las unas a las otras, de forma tal que su significado y alcance se determine leyéndola en su totalidad.¹³

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que, las leyes que se refieren a la misma materia, o cuyo objeto sea el mismo, deben ser interpretadas refiriendo las unas a las otras, para

¹¹ Artículo 14.0, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A. § 4460.

¹² *A.R.P.E. v. Ozores*, 116 D.P.R. 816.

¹³ Op. Sec. Just. Núm. 27 de 1998.

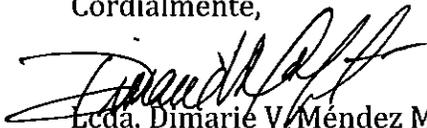
cuando lo que es claro en uno de sus preceptos pueda ser tomado para explicar lo que resulte dudoso en otro.¹⁴ Igualmente, las distintas secciones, artículos o apartados de una ley y las diversas leyes relacionadas entre sí por su objetivo o propósito, no deben ser interpretadas separadamente, sino refiriéndose unas a las otras como un todo, buscando la intención legislativa.¹⁵

Como mencionáramos anteriormente, el Artículo 34.0 de la Ley Núm. 239, *antes citada*, establece que los "Socios Trabajadores" dirigen todas las actividades de la Cooperativa de Trabajo Asociado con el fin de generar actividades productivas que les permitan recibir beneficios. Esta legislación además dispone que, podrán ser miembros de la Junta de Directores y del Comité de Supervisión todos aquellos socios que cumplan con los requisitos anteriormente mencionados. **Por lo que, resulta forzoso concluir que aquellos Socios Trabajadores que sean parte de los mencionados organismos continuarán excluidos de la legislación protectora del trabajo.**

Es preciso señalar que la Ley Núm. 239, *antes citada*, establece que la Oficina del Inspector de Cooperativas deberá velar por que toda cooperativa cumpla con sus cláusulas de incorporación, su reglamento interno y las disposiciones de esta Ley.¹⁶ Además, tiene el deber de atender consultas y ofrecer asesoramiento técnico y emitir opiniones sobre cualesquiera asuntos que conciernan a las cooperativas. Por lo que recomendamos que, en caso de tener alguna duda adicional solicite una consulta ante la mencionada entidad.¹⁷

Esperamos que la información le resulte útil.

Cordialmente,


Lcda. Dimarié V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

¹⁴ *Riley v. Rodríguez Pacheco*, 124 D.P.R. 733.

¹⁵ Op. Sec. Just. Núm. 18 de 1998.

¹⁶ Artículo 36.1, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A. § 4646

¹⁷ Artículo 36.4, Ley Núm. 239, *antes citada*, 5 L.P.R.A. § 4649