







Juan Enrique Santana Félix, JD. Las figuras jurídicas en las cooperativas de trabajo asociado en especial la del contratista independiente

Bajo las disposiciones de la Ley 239-2004²⁷⁹ de Puerto Rico, las Cooperativas de Trabajo Asociado, en adelante "CTA", pueden celebrar todo tipo de contrato incluyendo pero sin limitarse a:

-  Provisión de fondos
-  Recibir y hacer préstamos, depósitos e inversiones
-  Organizar actividades de índole educacional y comercial
-  Realizar toda clase de actividades lícitas incluyendo contratos que sean propias o incidentales a la consecución de sus fines y propósitos, de la misma forma y alcance como lo hacen otros tipos de empresas y comercios que ofrecen servicios o productos en Puerto Rico
-  Explotar o llevar a cabo sus actividades comerciales de bienes o servicios
-  Adquirir, arrendar, permutar o de cualquier otra forma, traspasárseles propiedades inmuebles del Gobierno Central y Municipal sin sujeción al requisito de subasta mediante un precio razonable²⁸⁰

Por regla general, una CTA no puede contratar o vincular personal diferente al de sus asociados, ya que tiene como objetivo su bienestar laboral y económico, siendo ellos quienes desarrollen y beneficien de las actividades, las que sólo pueden desempeñarse por los asociados lo que justifica el surgimiento de una relación o vínculo contractual.

Sin embargo, la ley prevé algunas excepciones en las cuales se puede contratar personal ajeno a los socios de la cooperativa, v.g., labores ocasionales o transitorias diferentes a las que normalmente desarrolla la cooperativa, siempre que no sean actividades propias de su objeto social; que sea necesario para reemplazar a algún asociado que por alguna razón no pueda llevar a cabo su actividad; o que la cooperativa requiera desarrollar actividades especializadas y entre los asociados no existan personas con la capacidad y habilidad para desarrollarlas y que esa determinación esté contemplada en sus estatutos o reglamentos generales. En la eventualidad que surjan tales escenarios sería necesario contratar personal externo, lo que deberá hacerse mediante contrato de trabajo utilizando una de las figuras jurídicas mencionadas en este trabajo lo que requerirá el cumplimiento con todas las obligaciones propias de una relación laboral como es el pago de contribuciones por incapacidad, desempleo, seguro social, contribuciones estatales y

²⁷⁹ Ley General de Sociedades Cooperativas de 2004.

²⁸⁰ Refiérase al Artículos 1.2 (5), 3.4, 3.5 (d) y 20 de la Ley 239-2004.

demás obligaciones laborales de ley recordando que las cooperativas y sus asociados, se rigen por la legislación cooperativa, no así el personal externo que se rige por las leyes laborales.

a. Remuneración de los socios(as) trabajadores

Este es uno de los temas de debate ya que algunas CTA utilizan la figura de contratación de personal externo de forma indiscriminada, convirtiéndolas en una especie de empresas de servicios temporales de empleo, algo que está expresamente prohibido en otros modelos de leyes que existen en Iberoamérica.

En muchos casos, los socios trabajadores perciben periódicamente, en plazo no superior a un mes, pagos a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos que no tienen la consideración de salario, según sea su participación en la cooperativa.

b. Salarios

Otro tema de debate y que genera discusión es cuando se cuestiona quién debe pagar el salario de los trabajadores asociados en las CTA, las cuales por tratarse de cooperativas de trabajo asociado no se debe hablar de salario sino de compensación, que es la denominación correcta que se le debe dar a la remuneración que reciben los asociados en las CTA ya que estas retribuyen al trabajador asociado por las actividades desarrolladas con compensaciones o anticipos y no con salario. Estas compensaciones deben ser presupuestadas en forma adecuada y justificadas a base de los resultados económicos que se esperan en la empresa y de acuerdo con la función, especialidad, rendimiento y la cantidad de trabajo aportado por el socio.

Pero ya se trate de empleados externos o socios trabajadores debería existir un contrato de servicios, entendiéndose que toda obligación económica derivada de ese contrato es un asunto a tratar entre la persona a la que se va a emplear y la cooperativa.

DEFINICIONES DE PATRONOS Y DE OBREROS APLICABLES A LAS CTA

La Ley Número 180-1998²⁸¹, define al “patrono” como “toda persona natural o jurídica de cualquier índole que con ánimo de lucro o sin él emplee o permita trabajar cualquier número de obreros trabajadores o empleados(as) mediante cualquier clase de compensación”. 29 L.P.R.A., Sec. 250b (g). Por otro lado, la Ley Número 17-1931, según enmendada, 29 L.P.R.A., Sec. 171 y ss,²⁸² que gobierna el pago de salarios dispone que “[s]e entiende por obrero o empleado el que percibe el

²⁸¹Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

²⁸²Ley de reglamentación de contrato de trabajo.

jornal o salario en cualquier ocupación con exclusión de ejecutivos, administrativos y profesionales, según estos términos se han definido por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A., Sec. 176. El término “patrono”, según se dispone en esta ley, se define como: “el que utiliza o se aprovecha del trabajo de un obrero o empleado(a), mediante el pago de un salario”. 29 L.P.R.A., Sec. 176

Para que exista un contrato de trabajo el trabajador debe prestar el servicio o desarrollar la actividad personalmente, de manera que no puede delegar en otra persona. El trabajador debe estar subordinado al contratante lo que significa que este tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador quien estará obligado a acatarlas en todo momento. Esa subordinación es el elemento diferencial que permite determinar la existencia de una relación laboral, aunque la subordinación no es exclusiva del contrato de trabajo ya que pudiera existir en el contrato de servicios o incluso en el contrato comercial que también son figuras jurídicas relacionadas con las CTA.

Naturalmente debe existir una retribución, salario o remuneración como contraprestación de la actividad personal que el trabajador realiza para el empleador que es un elemento común en otros tipos de contratos por lo que estaríamos ante un contrato de trabajo aunque si lo que se hubiera firmado fuera un contrato de servicios, un tribunal pudiera declarar la existencia de un contrato de trabajo si en efecto no existiera tal independencia de criterios. Tales elementos no deben estar presentes entre una CTA y sus socios trabajadores.

TIPOS DE CONTRATOS EN LAS CTA

Para que una CTA o cualquier otra clase de empresa desarrollen su objeto social se requiere de personal quien puede quedar vinculado por un contrato de trabajo o por un contrato de servicios. El primero se rige por lo dispuesto en las leyes laborales lo que puede resultar oneroso por las obligaciones legales que se adquieren, v.g, las prestaciones sociales, aportaciones fiscales, contributivas, etc., razón por la cual muchas empresas optan vincular el personal mediante contrato de servicios, ya que solo implicaría el valor y las condiciones que se pacten, lo que está regulado por el Código Civil.

La duración de un contrato de trabajo dependerá de lo que las partes hayan acordado sobre la naturaleza del objeto que da lugar al contrato, sin embargo, en las CTA y bajo la Ley 239-2004, el cese permanente como trabajador en la Cooperativa determina el cese como socio trabajador. Art. 34.4.

Otro tipo de contrato es el conocido como Contrato a Término Fijo que es aquel que nace con una fecha definida. Desde que se firma ese contrato se acuerda que terminará en una fecha que las partes han acordado aunque ello no impide que sea renovado, ya sea formalmente o

automáticamente si se cumplen los preceptos legales para ello. Es importante resaltar que según lo requerido por ley, el contrato de trabajo a término fijo siempre debe constar por escrito.

El Contrato de Trabajo Sin Término es el que se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación y se extenderá tanto como las partes lo consideren. En este, no cabe la renovación, por cuanto su duración es infinita hasta que una de las partes decida ponerle punto final a la relación o vínculo legal. Este tipo de contrato no es bien visto debido a que pudiera crear una expectativa de empleo y en consecuencia convertir al trabajador en un empleado con todas las consecuencias legales y económicas que pudiera tener para las partes.

En el Contrato de Obra o Labor, la duración será el tiempo necesario para culminar una obra o labor. Es una forma de contrato a término fijo, pero la terminación no está dada por fechas sino por el tiempo necesario para terminar la obra o labor contratada. En estos casos, el contrato es hasta que se termine de construir una obra o desarrollar una labor.

La diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de obras estriba en que en el contrato de obras se promete un resultado -"la obra hecha"- independientemente del trabajo que sea necesario para realizarla; mientras que en el contrato de trabajo lo que se promete es la prestación de unos servicios en sí mismos, con independencia del resultado que con dichos servicios se consiga. Constructora Bauzá, Inc. v. García López, 129 D.P.R. 579, 592 (1991).

En el Contrato de Arrendamiento de Obras y Servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio a cambio de un precio cierto. Artículo 1434 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R. A. sec. 4013. "Habrá un contrato de arrendamiento de servicio siempre que consensualmente con la prestación personal coexista el precio cierto." Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518 (1998), pág. 517, citando a Morales v. Álvarez, 63 D.P.R. 208(1944) y a L. Díez Picazo y A. Gullón, Sistema de Derecho Civil, 3ra ed., Madrid, Ed Tecnos, 1982, Vol. II, pág. 462.

El Contrato Accidental, Ocasional o Transitorio, es el mismo contrato de trabajo a término fijo, pero el origen de ese contrato nace en la necesidad de cubrir una actividad temporal, transitoria, accidental, como puede ser el reemplazo de un trabajador que se fue de vacaciones, o una empleada que goza de una licencia de maternidad, o para hacer un trabajo temporal en la empresa.

El periodo de prueba es la parte inicial de un contrato de trabajo en el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin consecuencia alguna, por lo que un trabajador despedido en periodo de prueba no tiene derecho a ser indemnizado. Durante el periodo de prueba el trabajador tiene derecho a todo, excepto a ser indemnizado si es despedido. Aunque un tanto distinto, destacamos que a las CTA se les faculta para que en su Reglamento General establezca

el período de prueba del socio y las condiciones para su incorporación como socio trabajador. Art. 34.2.

El contrato de trabajo, así como nace por la voluntad de las partes, puede ser terminado por voluntad de ellas o una de ellas. La ley ha considerado que si una de las partes incurre en determinadas actuaciones, se configuraría ciertas causas de acción que se considerarían justas para la terminación del contrato ya que se considera natural que si una parte no cumple con las condiciones pactadas, la otra no puede quedar atada a un contrato que no le es beneficioso. Por ejemplo, un contrato de trabajo puede ser terminado por la expiración de la fecha pactada, por común acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, entre otras razones.²⁸³

Sin embargo, si no existiera justa causa para la terminación del contrato, igual puede hacerlo porque es su voluntad, ya que no es obligatorio tener una relación con quien no se quiere, pero en tal caso hay consecuencias especialmente para el empleador cuando termina el contrato de trabajo a un empleado sin que medie una justa causa. En tal caso, tendría que indemnizarlo en los términos que dispone la Ley 80, supra.

LA FIGURA DEL CONTRATISTA INDEPENDIENTE

Es importante tener en cuenta, que existen características y condiciones especiales que permiten una u otra forma de vinculación. Para que exista un contrato o relación laboral, se deben cumplir tres presupuestos: subordinación, remuneración (salario) y prestación personal de la labor.

Un contrato de servicios no supone las mismas condiciones ni requisitos que un contrato laboral, puesto que en el caso de un contrato de servicios, la obligación es de hacer algo, mas no de cumplir un horario ni de tener una subordinación permanente, aunque en los dos casos, obviamente hay remuneración. Esto es lo que comúnmente se conoce como la figura del contratista independiente.

Es muy común que algunas empresas para eludir el pago de las responsabilidades fiscales y contributivas contrate su personal por servicios, pero las labores y las condiciones reales del desarrollo del servicio hacen que se den los presupuestos para ser considerada una relación laboral, pues si existe subordinación, se cumple un horario, se dan instrucciones, existe supervisión constante, etc., no se puede hablar de una prestación de servicios.

En nuestro ordenamiento jurídico los contratos de trabajo, a los que también se les denomina como contratos de servicios, están regulados por el conjunto de leyes laborales que protegen los

²⁸³En Puerto Rico, existe la Ley 80-1976²⁸³ conocida como Ley de la Mesada que dispone y contiene las causas que se consideran justas para que el contrato sea terminado.

derechos de los trabajadores. Entre estos derechos está el derecho a un salario mínimo, horas extras, paga por trabajo realizado, vacaciones, licencia por enfermedad y otros. "Estos derechos son irrenunciables y operan automáticamente, sin que dependan de la voluntad del trabajador para hacerlos valer". Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518 (1998).

En el caso del contratista independiente, ese contrato no genera relación laboral ni requiere el pago de ciertas contribuciones y se celebran por el término estrictamente indispensable. Puede ser civil o comercial, dependiendo del encargo (sí se deriva un contrato mercantil se regirá por la legislación comercial, en cambio, la prestación de servicios inherentes a profesiones se regirá por la legislación civil). Sobre el "contrato de prestación de servicios", este es un contrato para una actividad independiente desarrollada o llevada a cabo, que puede provenir de una persona natural o jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia laboral consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada. Ni el Código Civil ni el Código de Comercio definen lo que debe entenderse como Contrato de Prestación de Servicios.

Para determinar si estamos ante una figura jurídica u otra, existen factores guías que ayudan en la determinación de la existencia o ausencia de una relación de principal-contratista independiente. Rara vez se considera un sólo factor como definitivo o concluyente mencionándose entre los criterios más significativos:

- a. la intención o creencias de las partes, según estas han sido expresadas en el contrato de empleo;
- b. si el grado de control que ejerce y se reserva el patrono sobre el trabajador afecta la forma en que se lleva a cabo el trabajo contratado o sus resultados;
- c. métodos de compensación;
- d. beneficios provistos por el patrono;
- e. fuente de materiales e instrumentos de trabajo;
- f. la naturaleza del trabajo y del oficio del contratista y
- g. si el patrono le hace retenciones salariales al trabajador para fines contributivos o de seguro social

Un contratista independiente es una persona que contrata con otra la prestación de unos servicios, pero que no es controlada ni está sujeta su conducta física en el desempeño de sus tareas o actividades a la voluntad de la otra. Ya dijimos que para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente, no hay una regla general y cada caso es decidido

conforme a las circunstancias específicas y a la naturaleza de la relación entre las partes, así como sus actitudes e intenciones. El solo hecho de que el patrono haga retenciones salariales por concepto de seguro social o contribuciones sobre ingresos no determina, por sí solo, que el trabajador es un empleado. De igual forma, el que no lo haga tampoco implica necesariamente que se trate de un contratista independiente.

No existe una definición clara de lo que es un empleado. El término emplear comúnmente ha sido definido como requerir, solicitar, permitir o consentir en que una persona trabaje. La definición provista por la Ley Federal conocida como "Fair Labor Standards Act(FLSA)", 29 U.S.C.A. § 201 (2000), se refiere a "suffer or permit to work"

Un patrono tendrá que observar y estará sujeto a las disposiciones de múltiples leyes protectoras respecto a sus empleados pero no respecto a los contratistas independientes. Un patrono, por ejemplo, está obligado para con sus empleados a hacer pagos de seguro social y tendrá que cumplir con toda la legislación relativa a horas y salarios, seguros por desempleo y por accidentes del trabajo, Medicare, contribuciones sobre ingresos y planes de retiro. El Código de Rentas Internas federal²⁸⁴, establece además las obligaciones contributivas que tienen los patronos para con sus empleados.

Los factores desarrollados por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, que se deben considerar para determinar si un trabajador es un empleado o contratista independiente son:

1. naturaleza, extensión y grado de control que se ejerce sobre la persona en la ejecución del trabajo asignado;
2. forma de pago por los servicios;
3. retención de contribuciones;
4. facultad de emplear personal, asignar trabajo y despedir a los empleados(as);
5. la oportunidad de obtener ganancias y riesgo de pérdidas;
6. inversión en equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal;
7. si los servicios prestados por el contratista son una parte integral del negocio principal;
8. la permanencia de la relación de trabajo;
9. si las operaciones del contratista se pueden considerar como las de un negocio separado o independiente por sí mismo;

²⁸⁴Ley aprobada por el Congreso de los EEUU.

10. grado de iniciativa o juicio independiente ejercitado por el contratista al hacer su trabajo.

Recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo la oportunidad de expresarse sobre el tema de los Contratistas Independientes²⁸⁵. En los hechos de ese caso una de las accionistas firmó un contrato de no competencia donde se obligó a no solicitar o prestarle servicios similares a los clientes de la empresa de manera directa o indirecta por un periodo de tiempo establecido por las partes con un acuerdo de indemnización en caso de violación. Una de las partes incumplió y surge la reclamación judicial planteándose la invalidez o nulidad del acuerdo de no competencia por exceder de un año.

Se resolvió que como regla general, los acuerdos de no competencia eran válidos basados en el principio de libertad de contratación ya que conforme lo establece el Artículo 1207 el Código Civil los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público.²⁸⁶

El máximo foro judicial hizo referencia a un precedente²⁸⁷ que adoptó una norma de razonabilidad para evaluar la validez de una cláusula de no competencia, en una relación patrono-empleado y los parámetros necesarios para su validez, a saber:

- (1) debe ser necesario para proteger un interés legítimo del patrono, esto es, “que de no recibir la protección de una cláusula de no competencia, su negocio se vería sustancialmente afectado”. La prohibición debe corresponder con el interés del patrono, en cuanto a objeto, término y lugar de restricción o clientes afectados;
- (2) no debe imponer al empleado una carga demasiado onerosa. En este tipo de acuerdo lo razonable es que el mismo no debe excederse de doce meses, “entendiéndose que cualquier tiempo adicional es excesivo e innecesario para proteger adecuadamente al patrono”; y que se especifique los límites geográficos o los clientes afectados.
- (3) no debe afectar demasiado al público.

Aclaró que cuando la cláusula de no competencia indique un área geográfica a la que aplica la restricción, “ésta debe limitarse a la estrictamente necesaria para evitar la competencia real entre el

²⁸⁵2016 TSPR 126, *Reyes Ramis CPA v. Liza Serra Torres, et al.* Esta es una sentencia del Alto Foro Judicial en Puerto Rico que no sienta un precedente debido a que no se logró obtener una mayoría de los votos de todos los jueces que integran el Tribunal Supremo.

²⁸⁶J. Puig Brutau, *Fundamentos del Derecho Civil*, 3ra ed., Barcelona, Ed. Bosch, 1988.

²⁸⁷*Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 163 (1994).

patrono y el empleado” y que cuando la prohibición de competencia señale los clientes a los que se extiende “debe referirse sólo a aquellos que el empleado atendió personalmente durante un período razonable de tiempo antes de renunciar o en un período inmediatamente anterior a la renuncia, y que al hacerlo todavía eran clientes del patrono”. Además se requiere que el patrono ofrezca “una contraprestación a cambio de la firma del acuerdo de no competir por parte del empleado” y “contar con los elementos esenciales para su validez: consentimiento, objeto y causa. Art. 1213 del Código Civil, 31 LPRA sec. 339, indicando que para este tipo de pacto se hacía indispensable que el mismo constara por escrito y que la cláusula de no competencia fuera “incidental a un contrato de trabajo, y que ha mediado causa adecuada”.

En los casos de las CTA donde el socio es dueño de la empresa pero a su vez es trabajador surge la dicotomía de ser dueño y a la misma vez “empleado” de la corporación de la cual es accionista, o sea, dueño y empleado a la misma vez, lo que es algo improbable no existiendo la relación o vínculo laboral pero con un potencial de que esa persona se retire como socio trabajador de la Cooperativa quien tendrá que buscar la forma de protegerse. En tales casos, es posible la aplicabilidad de las cláusulas de no competencia en el marco de este tipo de empresa cooperativa. Esta es un área creciente de la doctrina que se debe atender y surge cuando el socio trabajador se retira o renuncia y demanda que se le debe permitir continuar su vida haciendo aquello para lo que se preparó o ha trabajado durante años particularmente en aquellas cooperativas de trabajo cuyos componentes ofrecen un servicio profesional o para el cual se requiere licencia. A contrario de los intereses de los trabajadores socios, la cooperativa pudiera perder mercado, dinero y clientes cuando un socio queda desvinculado de la cooperativa y, por lo tanto, busca proteger sus intereses. Otro escenario pudiera surgir cuando se aceptan nuevos socios trabajadores a la cooperativa quienes llegan sin experiencia, y una vez ganada esa experiencia abandonan o se desvinculan de la cooperativa después de haber adquirido experiencia y una buena base de clientes.

Traído este tema a las CTA, es interesante porque en estas no existe una relación patrono empleado pero tampoco se trata de una relación entre iguales o profesionales. Destacamos que según estos precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico aunque los parámetros son similares a los adoptados en la jurisprudencia el hecho de que en circunstancias como las existentes en las CTA que son únicas y donde pudiera existir una marcada desigualdad entre las partes contratantes, tendría que hacer el escrutinio de la regla de razonabilidad uno quizás distinto o asemejarse al utilizado en el caso de contratos del tipo patrono-empleado.

Esto es, tal y como lo expresó dicho Foro, el examen de razonabilidad se aplica estrictamente en casos que involucren una relación patrono-empleado y sujeto a las condiciones normativas jurisprudenciales antes citadas, mientras que se debe emplear un estudio menos riguroso que

respete la autonomía de contratación de las partes para las cláusulas restrictivas que se derivan de acuerdos entre accionistas o socios de corporaciones y firmas profesionales.

Ante la disyuntiva que genera la figura del socio trabajador y su no dependencia laboral surgió una consulta a la Procuradora del Trabajo adscrita al Poder Ejecutivo del Gobierno de Puerto Rico a quien se le preguntó si la legislación protectora del trabajo aplicaba a los socios trabajadores de una CTA incluyendo a los miembros de la Junta de Directores, al Principal Ejecutivo y a los miembros del Comité de Supervisión.²⁸⁸

Destacamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene la facultad de establecer la política pública del Departamento el Trabajo en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo teniendo entre sus funciones la de emitir opiniones legales e interpretaciones sobre la implantación de las leyes protectores del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a lo 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 esa agencia.

Indica la Procuradora que en la propia Ley 239-2004, supra, se dispone que cada cooperativa debe aprobar un reglamento donde se podrá establecer el periodo de prueba y las condiciones para la incorporación de socios trabajadores y que estas son condiciones razonables que puede imponerle a sus socios sin que por ello se convierta en patrono de quien es simplemente un socios trabajador, "una especie de condueño *sui generis*" y por lo tanto, a "los "Socios Trabajadores" no les cubre la legislación protectora del trabajo."

Señaló que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los criterios que sirven de guía para considerar a los socios trabajadores como contratistas independientes y destaca lo que ya se ha expresado en cuanto que uno solo de estos factores no justifica que la persona sea considerada o no un contratista impediendo lo que requerirá un análisis mayor de las circunstancias que presente cada caso pero que de la existencia de una relación obrero patronal, a los empleados se le reconocerá el derecho a la protección de las leyes laborales y de no ser así, solo le sería de aplicación las disposiciones generales sobre contratos contenidas en el Código Civil.²⁸⁹

Concluye dicha funcionaria que si el Principal Ejecutivo es un socio trabajador en una CTA, este no estaría cobijado por la legislación protectora del trabajo por el simple hecho de ocupar tal posición pero si ese 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 es un empleado de la Cooperativa. Además señala que debido a que la ley vigente establece que los socios trabajadores dirigen todas las actividades productivas que les permitan recibir beneficios y ser miembros de la

²⁸⁸Refiérase a la Consulta Núm. 15809 de fecha 27 de abril de 2016 dirigida al Comisionado de Desarrollo Cooperativo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

²⁸⁹Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, 182 D.P.R. 937 a la página 953 (2011).

Junta de Directores y del Comité de Supervisión resultaría forzoso concluir que aquellos socios trabajadores que formen parte de los mencionados organismos serían excluidos de la legislación protectora del trabajo, por tanto no estarían sujeto a una dependencia laboral o a una relación obrero patronal.

BIBLIOGRAFIA

Legislación

Código Civil de Puerto Rico

Ley de la Mesada, Ley 80-1976

Ley de reglamentación de contrato de trabajo, Ley 17-1931

Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley 180-1998

Ley Federal conocida como "Fair Labor Standards Act (FLSA)"

Ley General de Sociedades Cooperativas de 2004, Ley 239-2004

Ley General de Sociedades Cooperativa de Ahorro y Crédito, Ley 255-2002

Casos del Tribunal Supremo o Jurisprudencia

Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157, 163 (1994).

Constructora Bauzá, Inc. v. García López, 129 D.P.R. 579, 592 (1991).

Reyes Ramis CPA v. Liza Serra Torres, et al., 2016 TSPR 126

Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518 (1998)

Morales v. Álvarez, 63 D.P.R. 208 (1944)

Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, 182 D.P.R. 937 (2011).

Tratadistas o Comentaristas

L. Díez Picazo y A. Gullón, Sistema de Derecho Civil, 3ra ed., Madrid, Ed Tecnos, 1982

J. Puig Brutau, Fundamentos del Derecho Civil, 3ra ed., Barcelona, Ed. Bosch, 1988.