

RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN VENEZUELA

*Alberto García Müller*¹

EL TRABAJO EN LA LEY LABORAL

LA PRESUNCIÓN DE RELACIÓN LABORAL

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) en sus artículos 35 y 53 dispone “Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba”. Esa relación laboral se considera dependiente cuando se preste “... bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, prestación de servicio que debe ser remunerada.”

Así, basta la prestación personal de un servicio para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un servicio (trabajador) y quien lo recibe (patrono). Ahora bien, ésta presunción no es absoluta, pues admite prueba en contrario (*iurus tantum*) es decir, puede quedar desvirtuada mediante elementos probatorios que demuestren que el servicio se presta bajo condiciones que no se enmarcan dentro de una relación de trabajo.

Tales pruebas deben versar sobre hechos concretos que lleven a la convicción del juzgador sobre la naturaleza no laboral de la relación y no que se basen en las meras manifestaciones formales de voluntad entre las partes, ya que en nuestro ordenamiento prevalece la realidad sobre las formas o apariencias (Artículo 18, 3° LOT).

1 Director Científico de la Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria. Email: agamuller@gmail.com

En tal sentido, los elementos que conceptúan una relación jurídica como de índole laboral son la prestación de servicios por cuenta ajena, la subordinación y el salario, por lo que al verificarse estos elementos en una relación jurídica, indistintamente del sistema formal de concreción del vínculo, estaremos en presencia de una relación de trabajo.

En esta vía, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (13/8/2002) estableció un inventario de indicios que permiten determinar la naturaleza laboral o de de una relación jurídica, compuesto por los siguientes elementos:

1. La naturaleza jurídica del pretendido patrono.
2. De tratarse de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa, si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc.
3. Propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio.
4. Forma de determinar el trabajo.
5. Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo.
6. La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar.
7. Forma de efectuarse el pago.
8. Trabajo personal, supervisión y control disciplinario.
9. Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria.
10. Otros: asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta el trabajo o presta el servicio, la regularidad del trabajo, la exclusividad o no para la usuaria.
11. Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena

De manera que del análisis de los elementos probatorios del inventario de indicios en un caso determinado, el pretendido patrono puede demostrar la existencia de un hecho o de un conjunto de hechos que permitan desvirtuar la existencia de la relación de trabajo,

por no cumplirse alguna de las condiciones de existencia de la misma, tales como la labor por cuenta ajena, la subordinación o el salario y, como consecuencia lógica, impedir su aplicabilidad al caso en concreto. De esta manera, el pretendido patrón puede evidenciar que mantenía con el trabajador una relación distinta a la de naturaleza laboral, estando excluida la posibilidad de una prestación de servicio personal dependiente.

JURISPRUDENCIA NACIONAL SOBRE LA PRESUNCIÓN DE RELACIÓN LABORAL EN LAS CTA'S

De acuerdo con la jurisprudencia nacional, la presunción de laboralidad se desvirtúa, en el caso de las CTA's, al comprobarse la no existencia de los elementos que la configuran, a saber: dependencia, subordinación y salario.

1. No dependencia.

Sobre la dependencia del trabajador a un patrón, es reiterada la jurisprudencia nacional en el sentido de que en las CTA's no hay relación de dependencia del trabajador con la cooperativa. Así, se ha decidido que "... las labores que desempeñan los asociados para las cooperativas de las cuales forman parte, no tiene carácter laboral ya que no existe un vínculo de dependencia, toda vez que la contraprestación económica que reciben son anticipos societarios y no deben ser consideradas como salarios y en consecuencia, no está sujeta a la legislación laboral, sino que se rige por lo establecido en la Ley de Asociaciones y Cooperativas, la cual contiene las normas generales para su organización y funcionamiento, así como su participación desde el punto de vista económico de los asociados, por lo que los asociados quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo y de su Reglamento (Tribunal Superior Primero del Trabajo de Falcón, 9/12/2013).

2. No subordinación

En relación con el segundo elemento que caracteriza la relación laboral, el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Plena (09-08-2011) decidió: “El acta constitutiva y los estatutos de la Asociación Civil establecen los deberes y derechos de los socios en el marco de una relación de igualdad para todos los asociados, es decir, que no se encuentra presente el elemento de subordinación que debe existir en las relaciones de índole laboral regidas por la normativa en materia de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico. De allí resulta errónea la calificación hecha por el Juzgado del Municipio declinante que consideró la acción intentada por el ciudadano ----- como una relación derivada de una relación de trabajo sino que, por el contrario, la presencia presuntamente del alegado incumplimiento de cláusulas estatutarias y disciplinarias por parte de la junta directiva del ente asociativo al cual perteneció el demandante hasta que fue excluido.

Por otra parte, en sentencia del 6/8/2014, el Tribunal Primero de Juicio del Trabajo de Yaracuy decidió que “... con respecto a la supervisión y el control disciplinario de la declaración de los testigos se pudo apreciar que la organización del trabajo era de parte de los mismos cooperativistas, la empresa XXXX no tenía injerencia en la selección del personal, ni en la distribución del trabajo, que los asociados no tenían un cargo fijo, que las decisiones con respecto al trabajo se tomaban en asambleas y ante cualquier contratiempo los asociados acudían al representante de la cooperativa que era el intermediario entre la cooperativa y la empresa contratante”.

De igual forma, el mismo Tribunal decidió que “... la mencionada cooperativa es autónoma e independiente, toman sus decisiones y realizan las actividades atinentes a la consecución de su objeto el cual no es otro que la prestar servicios múltiples, basado en el esfuerzo físico e intelectual para el bienestar y desarrollo de las diferentes áreas de las empresas que conforman el acervo productivo de la comunidad, evidenciándose una relación de asociados con la cooperativa, tenían como recursos patrimoniales las aportaciones de los socios y los excedentes acumulados, por tanto, es criterio de esta juzgadora que la empresa XXXX no es patrono de los ciudadanos demandantes de autos. Así se decide”.

Ya desde mediados del siglo pasado, el Tribunal Superior Segundo del Trabajo de Caracas (14/11/1951) había decidido que del texto legal del artículo 41 de la Ley del Trabajo de 1936 (de igual sentido que lo establecido por el artículo 53 de la LOT vigente) "... excluida la presunción de la existencia de un contrato de trabajo entre el socio demandante y la cooperativa demandada, ya que la relación entre ambos ha sido establecida en virtud de la existencia misma de la sociedad a la cual ingresó el actor y está regida por las estipulaciones expresas comunes a todos los socios. En consecuencia, en materia de trabajo, la sociedad cooperativa no tiene cualidad ni interés en sostener un pleito con ninguno de sus consocios."

3. No salario

Por último, en cuanto a la percepción de un salario como elemento obligatorio como efecto de los dos elementos anteriores (dependencia y subordinación) en sentencia del 6/8/2014, el Tribunal Primero de Juicio del Trabajo de Yaracuy decidió que por cuanto "... Se constata del caudal probatorio que las cantidades recibidas por los reclamantes, constituyen anticipos societarios, correspondientes a su condición de cooperativista, lo cual indica a esta juzgadora, que en todo momento actuaron libres de constreñimiento alguno, y posteriormente proceden a demandar prestaciones sociales, lo cual es incongruente; desde el punto de vista estrictamente legal, o se es cooperativista o se es trabajador, sin que se pueda estar en una ambivalencia dependiendo de cual figura conviene más".

En conclusión, como señala el Tribunal Superior Segundo en su sentencia del 14/11/1951, que mantiene su vigencia, es necesario comprobar: 1) la calidad de asociado y la existencia de la cooperativa; 2) la remuneración al asociado como función excepcionalmente remunerada; 3) que ese socio que es excepcionalmente remunerado tiene un carácter doble de socio y de individuo excepcionalmente remunerado; 4) que la relación del individuo con la cooperativa es establecida en virtud de la existencia misma de la sociedad a la cual ingresó, y la cual se rige por las estipulaciones expresas, que son comunes a todos sus socios. "Entonces, habiendo estipulaciones ex-

presas que rijan esa relación entre el actor y la demandada, queda excluida la presunción de la existencia del contrato de trabajo, y así expresamente lo declara este tribunal”.

En consecuencia, en tratándose de una CTA autentica y no de una simulación o fraude laboral por medio de una falsa cooperativa, la relación entre los asociados trabajadores y la cooperativa es de naturaleza asociativa y no laboral por no estar presente los elementos que configuran ésta última, por lo que dicha relación es regulada por las normas del Derecho Cooperativo y no por las del derecho laboral.

LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

NATURALEZA

A nuestra manera de ver, la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas de 2001 (LEAC) diseñó una única, exclusiva, excluyente y obligatoria forma o tipo de cooperativa cualquiera sea su objeto social, dimensión, grado de desarrollo empresarial y, o número de asociados, de manera que cuando la ley se refiere a cooperativas no distingue si se trata de una cooperativa de trabajo asociado o de una cooperativa de obtención de bienes o de prestación de servicios, dando a todas las cooperativas el mismo trato.

De manera que para el legislador, toda cooperativa es una empresa colectiva de trabajo asociado, de intensa participación de sus integrantes en la gestión democrática permanente de su actividad, la que debe ejecutarse colectivamente.

TIPOS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Aunque la LEAC no establece diferencias, en la realidad nacional hay dos tipos de CTA:

1. Las cooperativas de trabajo asociado para la producción de bienes (prácticamente inexistentes) para las que fue diseñada la ley y a las que puede ser aplicada la normativa establecida en la misma, ya que el trabajo se presta al interior de las mismas para contribuir al objeto de ésta (producir bienes) y así poder satisfacer sus necesidades si es el caso o las necesidades del mercado, lo cual generará un beneficio para la cooperativa.

En este casos, se está frente a un ente que genera productos para satisfacer necesidades propias del mercado, con una mano de obra obtenida del trabajo de los asociados quienes no tienen relación de dependencia laboral con dicha empresa sino que su condición es de trabajadores asociados, no perciben salario sino anticipos a cuenta de los excedentes obtenidos durante el ejercicio, y no se les aplica la legislación laboral, sino las normas internas acordadas por los propios asociados.

2. Las cooperativas de prestación de servicios (casi las únicas existentes en el país) en las que la cooperativa destaca a sus asociados para que presten servicios personales (generalmente profesionales, técnicos, de mantenimiento o de transporte) a una empresa usuaria (muchas veces de carácter público) la que ejerce directamente la dirección y mantiene el control del trabajo de los asociados trabajadores en sus instalaciones, pagando una suma global por el trabajo contratado con la cooperativa, la que -a su vez- paga a los asociados unos llamados anticipos laborales.

El Tribunal Superior Primero del trabajo de Falcón en sentencia del 9/12/2013, estableció: “Comunmente en algunas de las relaciones de trabajo, la parte patronal ha tratado de simular la relación laboral con una relación de naturaleza mercantil o de otra cualidad, siendo una ardua tarea de los aplicadores del derecho buscar la verdad y determinar la naturaleza exacta de la relación discutida, con el fin de dar prevalencia a la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias de estos. De manera que entre los puntos centrales del Derecho Laboral está la demarcación de los elementos que conforman la relación de trabajo, con el propósito de diferenciar las prestaciones de servicio cumplidas en el marco de la laboralidad, de otras prestaciones

de servicios que se producen fuera de las fronteras del Derecho Laboral, conformando así la problemática de las llamadas zonas grises del Derecho del Trabajo.

Y añadió: “En este sentido el autor Bronstein, ha recomendado como una de las herramientas esenciales para determinar cuando una persona que ejecuta un trabajo o presta un servicio a favor de otra, lo hace bajo una relación de trabajo con la misma, a través del test de laboralidad con el fin de distinguir lo fraudulento de lo que no es, clarificar las situaciones ambiguas, y por esta vía extender la protección de la legislación laboral a quienes prima facie estarían ejecutando trabajos o prestando servicios en virtud de una relación de naturaleza civil o comercial”.

EL TRABAJO COOPERATIVO

RECONOCIMIENTO

De manera inédita en el régimen constitucional latinoamericano, la Constitución Nacional de Venezuela establece en el Artículo 118 que “El Estado reconoce el derecho a desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas, para desarrollar cualquier tipo de actividad económica. Y precisa: “La ley reconocerá las especificidades de estas organizaciones, en especial, las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y su carácter generador de beneficios colectivos. El estado promoverá y protegerá estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa”.

La LEAC, en desarrollo del principio constitucional anotado, reconoce el trabajo asociado como una forma específica de trabajo que se da en todas las cooperativas, y que el mismo se da mediante actos cooperativos. Con ello, se incorpora por primera vez en nuestra legislación la figura del acto cooperativo de trabajo. En efecto, la ley dispone que “El trabajo prestado por los asociados a la cooperativa de la que forman parte, en cumplimiento del objetivo social de

la misma, es un acto cooperativo y queda sometido al Derecho Cooperativo, y en general al ordenamiento jurídico vigente”.

De manera que para la ley, el trabajo en las cooperativas tiene la naturaleza de acto cooperativo, siempre que se trate de servicios personales prestados por el asociado relacionados con el objeto social de la cooperativa a la que los presta, con lo cual excluiría el trabajo prestado en actividades que la cooperativa realice fuera de su objeto social (actos “ultra vires”).

Ahora bien, cuando la LEAC se refiere al trabajo de los asociados en las cooperativas, no diferencia si el mismo se presta en cooperativas de trabajo asociado o en cooperativas de obtención de bienes o de prestación de servicios. La ley lo que hace es declarar que el trabajo en todas las cooperativas, cualquiera sea su objeto y bajo cualquier modalidad, solo puede ser de carácter asociado.

CARACTERES DEL TRABAJO COOPERATIVO

La ley determina los caracteres del trabajo en las cooperativas:

1. El trabajo es una responsabilidad y deber de todos los asociados, el que debe ser reconocido y valorado en cada una de sus modalidades.
2. El trabajo asalariado es excluido de todo tipo y modalidad de cooperativas, salvo situaciones excepcionales.
3. Se prefiere la contratación del trabajo con otras cooperativas o con entidades de naturaleza social y solidaria, cuando la cooperativa no pueda cubrir sus necesidades de trabajo, antes de recurrir a la contratación de no asociados.
4. Los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios percibidos por ello, no tienen la condición de salario.
5. El trabajo debe ser desarrollado en equipo, con igualdad, disciplina colectiva y autogestión, de tal modo que se estimule la creatividad y el emprendimiento, la participación

- permanente, la creación de bienestar integral, la solidaridad y el sentido de identidad y pertenencia.
6. El trabajo debe organizarse de manera tal que se garantice la más amplia participación de los asociados que lo realicen directamente, en la definición de las políticas, planes y modalidades del mismo trabajo, así como en las instancias de coordinación de los procesos administrativos, de evaluación y de educación.
 7. Las formas de coordinación y compensación del trabajo se establecerán bajo principios de equidad y amplia participación.
 8. Las diferencias que surjan entre los asociados trabajadores y sus cooperativas con relación al trabajo, se someterán a los procedimientos previstos en la LEAC y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado.

FUENTES

Del análisis de la LEAC se puede establecer el siguiente orden de prelación normativa del trabajo en todo tipo de cooperativas:

Las disposiciones de la Constitución Nacional y del ordenamiento jurídico vigente.

1. Las normas de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, que -por remisión expresa que hace la Constitución a una ley específica, que no puede ser otra que la LEAC- se deben aplicar con preferencia a las de la ley que regula el trabajo ordinario, aun cuando la misma tenga el carácter de orgánica.
2. Otras leyes que se refieran a la relación específica del trabajo asociado (las que no han sido dictadas).
3. El “acuerdo cooperativo” compuesto por lo que establezca los asociados en el estatuto, los reglamentos internos y las “normas y procesos de evaluación” dispuestos por los asociados. De manera que el régimen de trabajo, las normas

disciplinarias, las formas de organización, de previsión y de protección social, los regímenes especiales, los anticipos societarios y el régimen de compensaciones son materia de regulación interna.

4. El texto de la ley excluye expresamente el trabajo asociado de la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.
5. Las disposiciones de la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes (Ley Orgánica del Trabajo) regula las relaciones de los trabajadores no asociados contratados excepcionalmente.

RÉGIMEN DE LOS ASOCIADOS TRABAJADORES

Aun cuando la LEAC remite a la normativa interna la regulación del trabajo en las cooperativas, sin embargo, establece algunas normas básicas sobre el mismo:

EN CUANTO A LA REMUNERACIÓN

Cuando el artículo 31 de la LEAC parte del principio que el trabajo es responsabilidad y deber de todos los asociados que deberá desarrollarse en forma de colaboración sin compensación económica, a tiempo parcial o completo, pareciera que identifica compensación con salario, y en su lugar exige que el trabajo de los asociados sea reconocido y valorado a través de la participación en los excedentes que se produzcan por todos en la cooperativa.

Por su parte, el artículo 35 dispone que “Los asociados que aportan su trabajo tienen derecho a percibir, periódicamente, según su participación en la cooperativa y según lo que prevean los estatutos o reglamentos internos, anticipos societarios a cuenta de los excedentes de la cooperativa”. De esta manera, la ley exige que se remunere con anticipos societarios a los asociados que aportan trabajo con los excedentes producidos por la actividad de todos en la cooperativa, sea esta de trabajo asociado o de obtención de bienes y servicios.

La ley, además, es explícita en cuando a que los anticipos societarios no tienen la condición de salario.

En caso de liquidación de la cooperativa, la LEAC dispone que del pasivo de la masa se cancelará como primera prelación las obligaciones con los trabajadores no asociados contratados por vía de excepción.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El artículo 34 de la LEAC sustrae los conflictos que surjan entre los asociados y sus cooperativas en relación con su trabajo de la normativa laboral ordinaria, disponiendo que las diferencias que surjan se someterán “obligatoriamente” a los procedimientos previstos en esa Ley y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado.

Al efecto, el artículo 61 refiere a un Sistema de Conciliación y Arbitraje y otros mecanismos que deben ser creados por los organismos de integración local, regional o nacional, cuyas normas se establecerán en el estatuto y reglamentos internos.

Estos sistemas de resolución de conflictos de orden laboral por vías no jurisdiccionales, podrán “resolver o decidir” sobre los reclamos que los asociados hicieren a sus cooperativas en relación con su trabajo, por presunto incumplimiento de las disposiciones de la Ley, el estatuto y demás normas de la cooperativa.

Además, la ley da el carácter de inapelables y de obligatorio cumplimiento para las partes a las decisiones finales que alcancen tales sistemas de conciliación y arbitraje, permitiendo tan sólo el acceso a la vía judicial por vicio de nulidad de la decisión adoptada, mediante recurso ante el tribunal competente del lugar en donde se hubiese dictado el laudo arbitral, independientemente de la cuantía del asunto.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

De acuerdo a la LEAC, “Las cooperativas, por su cuenta, en unión con otras cooperativas o en coordinación con sus organismos de integración, podrán establecer sistemas y mecanismos de Protección Social para sus asociados, especialmente a los que aportan directamente su trabajo”.

Y añade: “Estos sistemas serán financiados con recursos propios de los asociados, de la cooperativa, o provenientes de operaciones y actividades que realicen éstas o los organismos de integración coo-

perativa. Así mismo, con recursos que puedan provenir del Sistema Nacional de Seguridad Social, para atender las necesidades propias de la previsión social”.

Ello podría ser posible en razón de que la Ley Orgánica del Trabajo dispone los trabajadores sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutaran ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a dicha Ley. En ejecución de esta disposición, la normativa sobre seguridad social permite que los asociados trabajadores se afilien al seguro social en condición de trabajadores dependientes, considerando a la cooperativa como patrón a este solo efecto.

PÉRDIDA OBLIGATORIA DE LA CONDICIÓN DE ASOCIADO TRABAJADOR

El artículo 19 de la LEAC establece un sistema de protección social “... en beneficio de los asociados trabajadores que no puedan continuar trabajando en la cooperativa, en forma temporal o permanente, por edad, incapacidad, fuerza mayor o por cualquier otra circunstancia grave prevista en sus normas internas, permitiéndoles continuar siendo asociados, en las condiciones que estipule el estatuto o sus reglamentos, las se establecerán propendiendo a que dichos asociados puedan conservar el nivel de vida que lograrían por su asociación y participación en la cooperativa”.

Supuesto legal de imposible cumplimiento, ya que ninguna cooperativa por si misma estaría en capacidad de asumir la carga financiera necesaria para soportar su cubrimiento. En la práctica, los fondos que constituyeron algunas cooperativas (de obtención de servicios financieros: de ahorro y crédito) para cubrir tales costos, se agotaron con los primeros pagos realizados a sus ex asociados trabajadores, en detrimento de los restantes.

TRABAJO DE NO ASOCIADOS

Del análisis de la LEAC en relación con el trabajo de no asociados se desprenden las siguientes situaciones:

1. En primer término, dispone que las cooperativas de cualquier naturaleza, cuando no estén en la posibilidad de realizar por sí mismas el trabajo que les permita alcanzar su objeto, contratarán los servicios de cooperativas o empresas asociativas y de no ser esto posible, podrán contratar empresas de otro carácter jurídico, siempre que no se desvirtúe el acto cooperativo. Ello significa, a nuestro entender, que se exige que el trabajo en las empresas de otro carácter jurídico (normalmente mercantiles) sea de carácter asociado, lo que pareciera un contrasentido.
2. La LEAC es expresa y taxativa en cuanto a no permitir el trabajo de no asociados en todo tipo de cooperativas, salvo casos excepcionales. Sólo lo autoriza mediante contratos de servicios para trabajos temporales que no puedan ser realizados por los asociados. Esta relación se registrará por las disposiciones de la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y terminará cuando estos trabajadores se asocien a la cooperativa.
3. Estas personas “naturales” pueden trabajar para la cooperativa solamente hasta por seis meses, en labores propias de la actividad habitual de ésta, y tendrán derecho a exigir su ingreso como asociados, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el estatuto. Además, si al término de los seis meses estos asociados trabajadores no desean ingresar como asociados trabajadores, deben cesar en su relación laboral.
4. Por otra parte, la ley sanciona el incumplimiento de esta norma con la pérdida de la certificación de cooperativa de parte de la Autoridad de Aplicación (con lo cual la cooperativa no puede gozar de los beneficios y preferencias que la ley concede a las mismas), multas e, inclusive, llegando a la cancelación del registro (descalificación administrativa) y liquidación.

5. Sin embargo, en la práctica, la inmensa mayoría de cooperativas (que son de obtención de bienes y servicios) no cumple con esta normativa continuando el régimen de trabajo asalariado de no asociados, generalmente por voluntad de los trabajadores no asociados, quienes prefieren continuar como asalariados.

En veces, se les exige una declaración auténtica declarando no querer pertenecer a dicha cooperativa como asociados, sino continuar como trabajador dependiente, con lo cual es posible obviar la norma, basándose en el principio de libertad de asociación y de trabajo que prevalece sobre la norma en comento.

6. En algunos casos se opta por crear “falsas” cooperativas de trabajo asociado conformadas por los devenidos “ex-trabajadores” de la cooperativa, la que contrata la dación del total del trabajo habitual requerido por la cooperativa usuaria, muchas veces con remuneraciones y condiciones de trabajo para los ahora asociados trabajadores, menores a las que anteriormente tenían como asalariados.
7. En la integración. La LEAC dispone que los organismos de integración, las cooperativas de cooperativas o las constituidas por entes jurídicos de carácter civil, sin fines de lucro, que requieran contratar el trabajo a fin de realizar las actividades necesarias para alcanzar su objeto, lo harán preferentemente con cooperativas o empresas de la Economía Social y Participativa. Igualmente, que el estatuto y los reglamentos establecerán las modalidades de gestión que les permitan una amplia participación en la programación, ejecución y evaluación de los procesos cooperativos.
8. Cogestión. La LEAC permite el desarrollo de modalidades de trabajo en cogestión mediante convenios con entidades del sector público, del sector privado y del sector de la economía social y participativa, sin especificar nada más.

A nuestra manera de ver, se trata de una norma de deficiente formulación y de mayor dificultad de interpretación. Entendemos que la norma se refiere a la posibilidad de que una cooperativa (sea de trabajo asociado o de obtención de

bienes o de prestación de servicios) pueda celebrar convenios o contratos con otra entidad colectiva, sea de naturaleza pública, privada o de economía social (cooperativa, caja de ahorros, caja agraria u otro tipo de sociedad o asociación civil) para asumir determinadas actividades socioeconómicas en régimen de cogestión, esto es, mediante mecanismos de gestión compartida entre las entidades partícipes de dichos convenios.

Pero, como quiera que la ley se refiere a modalidades de trabajo en cogestión, entendemos que la misma exige que se de participación bien sea en la propiedad, en la administración y, o en los beneficios que puedan obtenerse, a los trabajadores que presten sus servicios en los emprendimientos resultantes de dichos convenios o contratos. Además, que el trabajo en dichos establecimientos tenga el carácter de “asociado”, puesto que la ley no permite, sino a título de excepción, el trabajo cooperativo asalariado.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Después de 48 años continuos de exención del pago del impuesto sobre la renta a todo tipo de cooperativas, la reforma de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (decreto 1435 del 18-11-2014) eliminó la exención tributaria a partir del ejercicio fiscal 2016, excepto para las cooperativas dedicadas al ahorro y el crédito. Con ello, contradice a la Constitución Nacional en cuanto la misma dispone que “El estado promoverá y protegerá estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa” (Artículo 118).

Pero, además, la reforma tributaria estableció que corresponde al Ejecutivo Nacional determinar cuáles cooperativas podrán gozar de la exención, con lo cual crea un estado de incertidumbre sobre cuáles cooperativas serán seleccionadas por el gobierno para gozar de exención tributaria., además de que se trataría –en puridad- de una exoneración y no de una exención.

Ahora bien, como quiera que en la motivación de dicha ley se sustentó la eliminación de la exención tributaria en la existencia de nu-

merosas falsas cooperativas de trabajo asociado que generan importantes beneficios económicos a sus promotores, es de presumir que las mismas no serán objeto de exención del impuesto a la renta que pudiesen obtener en sus operaciones.

CONCLUSIONES

1. Se eleva a rango constitucional la consideración del trabajo asociado en todo tipo de cooperativas.
2. La ley reconoce en forma expresa el acto cooperativo de trabajo, el que se sujeta al derecho cooperativo, con lo que el trabajo asociado queda regulado por dicho ordenamiento.
3. El trabajo en todo tipo de cooperativas es necesariamente asociado, aceptándose sólo por excepción y en forma temporal, el trabajo de no asociados, el que se regula por la legislación laboral ordinaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Ardiles, F. (1973). La empresa obrera cooperativa. Valencia, Universidad de Carabobo
- Fagiolo, M. (1996). Las relaciones laborales en el movimiento cooperativo. Cumaná, Universidad de Oriente
- Febres, C. (1968). Legislación mercantil venezolana. Caracas, Editorial La Torre
- Fernandez, M. (2008). La protección social de los trabajadores asociados en cooperativas en Venezuela. Gaceta Laboral N° 14. Maracaibo, Universidad del Zulia
- Fundación Rojas Astudillo (sf). Jurisprudencia de la ley del trabajo. Tomos II y IV. FRA, Caracas.
- García-Müller, A. (1977). Jurisprudencia Cooperativa venezolana. Barquisimeto, Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado
- Herrera, J. (2003). Los principios cooperativos en las cooperativas de trabajo asociado. III Simposio de economía social. Barquisimeto, Ciriéc-Venezuela
- Herrera, J. (2007). Análisis del cooperativismo y la relación de trabajo. Cooperativas, empresas y sindicatos. Barquisimeto-Valencia, Universidad Centro Occidental y Universidad de Carabobo
- Lucena, H. (2008). Organización y relaciones de trabajo en las cooperativas. Cayapa, Revista venezolana de Economía Social, N° 15. Trujillo, Ciriéc-Venezuela
- Oliveros, P. (1971). La posición jurídica del trabajador asociado en las cooperativas de producción. Maracaibo, Universidad del Zulia
- Ramírez & Garay (1960 a 2014). Jurisprudencia venezolana. Caracas, Ramírez & Garay