

## CAPÍTULO II. LAS COOPERATIVAS DE AUTOGESTIÓN Y SU REGULACIÓN LEGAL EN COSTA RICA

### 1. MARCO CONCEPTUAL DE LAS COOPERATIVAS DE AUTOGESTIÓN

A nivel general, como lo afirma Li (2013) el sistema cooperativo no solo busca sacar los máximos beneficios financieros sino por el contrario, conlleva otros fines más macros dentro de una sociedad democrática:

Dentro del movimiento, sistema o sector cooperativo, ha sido una respuesta a los diferentes modelos de desarrollo empresarial, diferenciándose de las empresas privadas. Estas persiguen obtener el máximo beneficio para los interesados financieros o stakeholders de la empresa. Es así como estas organizaciones, las cuales no son públicas, ni se administran con el fin de generar utilidades, sino más bien de proporcionar bienestar social y económico, se conforman generalmente por personas con recursos financieros limitados. Con ello se fomenta la democratización y empoderamiento de la propiedad productiva de una zona, región o país (...) La propuesta de un modelo cooperativo de carácter nacional se ha fundamentado en Costa Rica como un motor de redistribución equitativa de la riqueza, así como un empoderamiento de la propiedad productiva, la cual es la responsable del desarrollo y generación de riquezas de un país (p. 9, 11).

De esta manera, interesa presentar dentro del ámbito técnico jurídico una modalidad más del cooperativismo como un medio por el cual el Estado brinda mejores condiciones de vida a los trabajadores (artículo 64 de la Constitución Política de Costa Rica). Esto, se entiende como el modelo de Autogestión<sup>14</sup>, lo cual se refiere a una

---

14 Sea bajo una administración o mandato autónomo, dirigido por sus partícipes hacia la consecución de los fines propuestos, en donde el capital y el trabajo, en principio es común.

forma de organización laboral no tradicional<sup>15</sup>, que tiene por objeto la unión de la fuerza laboral, en pro de la consecución de fines determinados.

Dentro de la ley nacional, Ley n.º 4179 de Asociaciones Cooperativas y creación del INFOCOOP<sup>16</sup>, se estipula en el artículo 99, que las cooperativas autogestionarias<sup>17</sup> son:

Aquellas empresas organizadas para la producción de bienes y servicios, en las cuales los trabajadores que las integran dirigen todas las actividades de las mismas y aportan directamente su fuerza de trabajo, con el fin primordial de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social.

---

15 Teniendo en cuenta que en Costa Rica, desde la promulgación del Código de Trabajo de 1943, vigente hasta la fecha, la regulación normal de la fuerza laboral, está pensada tradicionalmente, como la modalidad contractual entre un patrono y un trabajador, en donde el primero pone el capital y el segundo la fuerza física o intelectual, a cambio de la percepción de una retribución económica, llamada salario, el cual puede ser en moneda o en especie.

16 En Costa Rica esta ley es el instrumento legal más importante para el cooperativismo. Aunque también existe un marco jurídico más extenso, entre los que destacan: Ley n.o 6437 de la Obligatoriedad de la Enseñanza del Cooperativismo; Ley n.o 7391 de Regulación de la Actividad de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas; Ley n.o. 8345 De Participación de las Cooperativas de Electrificación Rural y de las Empresas de Servicios Públicos Municipales en el Desarrollo Nacional; Ley n.o 8634 Sistema de Banca para el Desarrollo; Reglamento Cooperativas Juveniles; Decreto 34734: En torno al estudio de posibilidad, viabilidad y utilidad que deben presentar los grupos pre-cooperativos para su constitución legal (Página electrónica del INFOCOOP).

17 Entrevista sobre número de cooperativas autogestionarias inscritas en Costa Rica. 27 de marzo del año 2014. Realizada al Señor Raúl Rojas M, en su condición de funcionario del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Del concepto legal, se pueden rescatar varios elementos básicos. Por un lado, se trata de una organización empresarial, destinada a un fin específico (bienes y servicios); integrada por trabajadores, quienes recibirán de dicha organización, como contrapartida por el aporte de su trabajo directo e irremplazable, beneficios no solo de tipo económico sino también sociales, lo cual da sustento al fenómeno asociativo autogestionario, a contrapelo de las otras formas asociativas dentro del cooperativismo.

A nivel doctrinario, se le ha considerado como una prestación de servicios dentro del régimen cooperativo, así superadora del modelo convencional de las relaciones laborales, dentro de la fórmula de autogestión empresarial, que propugna precisamente por la democratización del trabajo (Ortiz, 1989). En donde un grupo de trabajadores, según González (2007), “mediante la modalidad societaria, desarrollan una actividad productiva y profesional, conjunta o coordinada, y por cuenta propia, constituyendo la prestación de servicios, la aportación principal de sus socios” (p. 251).

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, voto n.º 27 del año 1998 (sede jurisdiccional de lo laboral), ha sostenido:

La Cooperativa de producción autogestionaria es una típica organización de trabajadores –término, éste, entendido aquí en su sentido económico–, cuyo capital social está constituido por el aporte permanente y directo de la fuerza del trabajo que, cada asociado, debe hacer, basado en su propia capacidad productiva(s).

Por su parte, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, voto n.º 134-95, ha considerado a las Cooperativas de producción autogestionaria como aquellas:

Empresas organizadas para producir bienes y servicios (...) integradas por trabajadores que aportan su fuerza laboral a la empresa y que, al mismo tiempo, dirigen la totalidad de actividades que en ella se desarrollan. Todo ello, a efecto de percibir beneficios económico-sociales, que guarden relación con el aporte de trabajo. Es evidente que el aporte del trabajo constituye el fundamento y la base de acción de estas cooperativas [cursivas añadidas,].

Entonces, el elemento caracterizador de este tipo de cooperativas es el trabajo directo, lo cual constituye en última instancia el aporte a la cooperativa, siendo este el capital social realizado en forma permanente por medio del cual transcurre y existe la organización. Desprendiéndose la imposibilidad de que las personas jurídicas sean miembros, por el carácter de la prestación personal societario de sus miembros (*intuitu personae*).

Por lo anterior, es que se puede mencionar que con dicho aporte se adquiere la condición de asociado, apartándose de la condición de trabajador dependiente, en donde rigen los tres elementos básicos de una relación laboral: 1) prestación personal; 2) remuneración<sup>18</sup> y 3) subordinación<sup>19</sup>.

Por el contrario, de conformidad con el marco conceptual de este tipo de cooperativas, se deduce en principio la no existencia de ninguna clase de relación laboral entre asociado y cooperativa, puesto que estos han asumido, libre y voluntariamente, el llamado riesgo empresarial, decisión que merece el mayor respeto. En una cooperativa de trabajo, corresponde a los asociados, como exigencia esencial, aportar su trabajo personal, sin el cual no podrían revestir tal calidad, resultando así que son asociados porque trabajan y trabajan porque son asociados. Existiendo una dualidad que los aparta de una mera relación laboral, pura y simple como se conoce dentro del derecho laboral clásico.

---

18 Donde la ganancia por el desempeño laboral, le es ajena, por lo que los riesgos empresariales, también le resultan impropios, conforme lo ha sostenido la Sala Segunda: "Otra forma de determinar la ajenidad, es aquella que surge cuando la empresa cubre los riesgos que pesan sobre los objetos transportados" (voto n.o 00253-2002).

19 En este sentido el Código de Trabajo de Costa Rica, al momento de conceptualizar la relación contractual, advierte sobre los elementos mencionados: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe (art. 18).

El laboralista Olea (1987) ha entablado dicha escisión de la siguiente manera: “Contrato de sociedad y contrato de trabajo son dos figuras distintas. (...) en aquellos casos en que la estructura y contenido del contrato de trabajo aparecen sustituidos por los que configuran al de sociedad, estaremos ante este tipo de relación y no ante aquél. El contrato de trabajo es una figura jurídica típica y propia; el de sociedad es otra distinta, e independiente del primero”(p. 666).

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica (voto n.º 27 del año 1998)<sup>20</sup>, bajo la tesis doctrinal, con ocasión de un reclamo por prestaciones laborales entre un asociado y una cooperativa autogestionaria, vino a denegar este beneficio, al considerar que “la relación jurídica que existe entre ellos es distinta a la de los vínculos laborales característicos o típicos (...)”. Consecuentemente, y en principio, tanto doctrinariamente, jurisprudencialmente, como legalmente, no es dable sostener (con las excepciones que se estudiarán) dentro de una gestión asociativa de tipo autogestionaria, el surgimiento de una relación laboral. Ello, por cuanto en este tipo de cooperativas se da el intercambio de prestaciones que el trabajo conlleva, consistente en la enajenación de los frutos obtenidos con la prestación personal de servicios, a cambio de un precio, lo cual no es propio y normal en las relaciones de trabajo típicas; así como tampoco se da el elemento de subordinación, atribuible a una persona diferente del

---

20 Resumiendo finalmente el voto, lo siguiente: “De todo lo antes indicado se concluye, sin lugar a dudas, que existen notables diferencias entre las relaciones establecidas a nivel típicamente laboral y las que se muestran en las asociaciones cooperativas autogestionarias. Ello permite determinar que, en estas últimas, los asociados-trabajadores tienen, efectivamente, un estatus jurídico especial, diferente del que corresponde al trabajador asalariado. Son co-propietarios de los medios de producción, es decir, empresarios cooperativizados, cuyas decisiones se toman a nivel gremial, con sustento en una organización democrática. A su vez, son trabajadores, pero no asalariados sino independientes, que se organizan colectivamente y que son los titulares de su propia empresa. De ahí que se diga que son patronos de sí mismos; lo que, pese a reflejar una clara contradicción de concepto, elimina, de plano, la existencia de una relación de subordinación y de dependencia, en el sentido típico de lo que sí es laboral”.

trabajador que sea, al patrono (Briones y Li, 2014). Esto, se analizará en el apartado correspondiente a lo jurisdiccional.

## **2. REGULACIÓN LEGAL DE LAS COOPERATIVAS DE AUTOGESTIÓN**

Dentro de la Ley n.º 6756, de Asociaciones Cooperativas y específicamente en el capítulo XI, se codifica la cooperativa de autogestión por medio de 20 artículos, que vienen a constituir el andamio legal dentro del ámbito jurídico nacional. Mismos que para efectos del presente trabajo, se pueden dividir en los siguientes temas:

### **2.1 OBJETIVOS**

Dentro de los objetivos de toda cooperativa de autogestión, y bajo el interés público del Estado, por el desarrollo y a la vez fortalecimiento democrático, destacan: a) el desarrollo humano, a través del esfuerzo común (organización de trabajadores), en pro del interés comunitario; b) acceso de los trabajadores a los medios de producción; c) creación de nuevas fuentes de trabajo, por medio de los excedentes asociativos o societarios; d) capacitación de sus asociados y familiares; e) promoción de las autogestionarias, como un medio de diferenciación con respecto a otras formas asociativas de trabajadores (artículo n.º 100 de la ley). Desprendiéndose en términos generales el beneficio a sus asociados.

Por su parte, la doctrina española le ha conferido, desde una perspectiva mutualista, como objetivo principal a este tipo de cooperativismo, la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para sus asociados (autoempleo), con independencia de la actividad económica a dedicarse.

### **2.2 PRIVILEGIOS Y EXONERACIONES**

Según señala el artículo 101 de la ley, además de la exoneración de los pagos de impuesto territorial, aduanero, municipal, de reba-

jas al momento de la inscripción, modificación y de preferencia contractual estatal (artículo n.º 6 de la ley), gozarán las cooperativas autogestionarias de la exención de los impuestos de consumo, ventas y estabilización económica, en la adquisición de las herramientas para el desarrollo productivo asociativo. Para lo cual, al Estado se le faculta legalmente el donar, arrendar simbólicamente y conceder el usufructo de todos los bienes de producción (muebles e inmuebles), en pro del desarrollo de las cooperativas autogestionarias. Pudiendo los inmuebles donados, arrendados o concedidos en usufructo ser hipotecados a favor de la cooperativa. Constituyéndose así los inmuebles en una especie de derecho preferencial y de limitación a favor de las cooperativas autogestionarias, en el siguiente sentido:

- a) En el momento en que el Consejo Nacional de Cooperativas o alguna cooperativa tenga en usufructo o en arrendamiento un bien, el Estado o sus instituciones, no podrán vender dicho bien, mientras esté vigente el respectivo contrato.
- b) El consejo o la cooperativa que arrienda o usufructúa el bien, tendrá prioridad de compra por el valor tasado al momento de iniciado el usufructo (artículo n.º 103 de la ley).

Lo anterior, tiene como fin fortalecer y hacer dable el desarrollo del cooperativismo autogestionario, como símbolo democrático y de superación de la condición humana del país.

### **2.3 DEL APORTE Y EL FONDO**

Amén del aporte Estatal comentado, es posible que puedan constituirse con aporte de sus asociados, mediante bienes de producción en calidad de donación<sup>21</sup> o venta, cuando de ellos derive su subsistencia. En este último presupuesto, la Asamblea General decidirá el valor de los bienes o acudirá a un avalúo hecho por la Dirección General de la Tributación Directa de Costa Rica cuando se trate de

---

21 No constituyendo la donación privilegio alguno para el asociado, respecto de la empresa.

un inmueble, o de un perito Estatal, cuando se trate de otra clase de bienes (artículo n.º 102).

Por tales motivos, se creó el Fondo Nacional de Cooperativas de Autogestión para financiar las actividades propias del desarrollo de dichas cooperativas<sup>22</sup>, para lo cual en un inicio el Ministerio de Hacienda, le hizo aportes sucesivos. Además, como apoyo al Fondo, el Sistema Bancario Nacional, en su programa crediticio anual, le asignará para el financiamiento de las empresas cooperativas de autogestión, un monto no menor del 1% del total de su cartera de crédito (artículo N.º 143).

#### **2.4 DE LAS CALIDADES DE SUS MIEMBROS**

En principio, durante la formación o constitución de una cooperativa autogestionaria esta debe ser integrada por personas cuya subsistencia provenga del trabajo (sea por cuenta ajena o propia), sin que posea bienes de capital o estos sean insuficientes<sup>23</sup>.

#### **2.5 DERECHOS DE LOS MIEMBROS Y DE LA ORGANIZACIÓN**

En este campo, los trabajadores asociados ostentan el derecho de recibir una remuneración no inferior al salario mínimo fijado para

---

22 Por ley dicho Fondo deberá financiar la constitución de cooperativas de autogestión mediante aportes iniciales, los cuales pueden contemplar, según el caso: la adquisición de bienes de capital, inmuebles, gastos de constitución, recursos operativos iniciales, entre otros. Siendo que dicho aporte inicial deberá ser reembolsado por las mismas empresas cooperativas en un plazo que será convenido en cada caso, teniendo en cuenta la rentabilidad estimada para la cooperativa según el estudio de factibilidad elaborado para obtener el financiamiento de la misma (art. 149).

23 Siendo la competente para valorar la insuficiencia, la Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión, la cual viene a ser un órgano contralor de los activos y pasivos.

las distintas actividades que rigen para las empresas privadas<sup>24</sup>; participación en la aprobación de los planes de producción de la Empresa y examen de la contabilidad por medio del comité de vigilancia; así como el disfrute de la protección de la seguridad social (artículo n.º 108 de la ley).

Además, se obtiene el derecho de pertenecer a un consejo de administración por periodos de dos años y con posibilidad de reelección, así como de los organismos especializados llamados comités de trabajo, destinados para cada actividad propia de la organización cooperativa. Por su parte, la organización cooperativa como tal, tiene el derecho de que el Estado por medio de sus instituciones (organismos públicos descentralizados, bancos e instituciones financieras) les apoye de manera prioritaria en su constitución y desarrollo, para lo cual les facilitará el financiamiento e inversión.

## **2.6 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE SUS MIEMBROS Y DE LA ORGANIZACIÓN**

Así como hay derechos, sus miembros también tienen obligaciones y hasta prohibiciones legales, entre ellas se destacan las siguientes: a) dentro de las obligaciones, están: el aporte de trabajo en forma personal y directa (*intuiti personae*); asistencia y participación en las asambleas generales; cumplir las disposiciones legales atinentes al cooperativismo junto con la práctica del principio de solidaridad entre miembros de la empresa y sus familiares; b) como prohibiciones, se encuentran: aceptar trabajadores asalariados que no sean miembros de la cooperativa, con las excepciones de ley<sup>25</sup>; aceptar

---

24 En Costa Rica, cada 6 meses se actualizan los montos salariales tanto del sector privado como público, con base en el costo de vida nacional.

25 Dentro de estas se estipulan dentro del artículo 104 de la ley: a) al gerente; el personal técnico y administrativo especializado, cuando sus socios no estén en capacidad de desempeñar estos cargos y si dicho personal no desea formar parte de la cooperativa; b) los trabajadores temporales que sea imprescindible contratar en períodos críticos de

un número mayor de asociados, cuando la cantidad de recursos no lo permita; o bien, distribuir el patrimonio cooperativo individualmente. Pretendiéndose en el Fondo, como lo afirmó Vega, (2014), “lograr un equilibrio entre trabajo y los medios de producción que tiene la organización” (p. 90); dedicarse a actividades que compitan con las de la organización cooperativa (artículo n.º 110)<sup>26</sup>; pertenecer a otra cooperativa de autogestión y designar un reemplazo para su trabajo cooperativo, al estar el mismo, como se refirió, dentro del presupuesto de una prestación personal y exclusiva, en calidad de miembro asociado.

En caso de incumplimiento a lo anterior, se contemplan sanciones tales como la disolución de la cooperativa bajo ciertas hipótesis, principalmente cuando la asociación no cumpla los fines para los que fue creada o violente la normativa anterior (artículos n.º 86 y 87 de la ley).

No obstante, las anteriores prohibiciones señalan dentro del artículo 112, que los trabajadores no asociados, cuando sean o no temporales, tienen el derecho de preferencia para pasar a ser asociados regulares, para lo cual los estatutos, definirán los procedimientos de selección.

## **2.7 ALGUNAS PARTICULARIDADES**

Estas organizaciones pueden formar uniones, federaciones, así como confederaciones de autogestión. En cuanto a los excedentes, estos están destinados en porcentajes a distintos rubros que contribuyen al fortalecimiento de la organización (reserva legal, inversiones productivas, fondos, distribución proporcional entre los asociados, otros).

---

alta ocupación, principalmente cuando los productos o subproductos corran riesgo de perderse; c) los candidatos a asociados durante un período de prueba no mayor de tres meses.

26 No constituyendo competencia, las actividades productivas de subsistencia familiar, en parcelas o huertas.

### **3. TRATAMIENTO EN SEDE JURISDICCIONAL (SALA PRIMERA Y SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)**

En el país, de conformidad con la Constitución Política, existe una clara división de poderes con funciones propias e independientes, lo cual no significa que no actúen en coordinación entre sí. Así pues, y por lo que reza el artículo 9 de dicho cuerpo, el Gobierno de la República es popular, representativo, participativo, alternativo y responsable. Ejercido en primera instancia por el pueblo y tres Poderes: el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial.

Dentro del judicial, las Salas intituladas pertenecen entonces a la Corte Suprema de Justicia, siendo las instancias últimas para ventilar un litigio, de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial. Cada una de ellas se constituye por cinco Magistrados propietarios y unos letrados abogados que informan sobre los casos sometidos a su conocimiento, junto con el personal administrativo de apoyo.

Dispone el artículo 133 de la ley de asociaciones:

Los Tribunales de Trabajo, salvo los casos expresamente señalados en esta ley, tendrán competencia sobre las acciones que se deriven de ella, de conformidad con lo dispuesto en el título VII, del capítulo I del Código de Trabajo.

En principio, la jurisdicción competente para dilucidar conflictos que se deriven de las cooperativas, es la laboral; se han llevado casos ante la jurisdicción civil-privada, la que ha resuelto expresamente sobre algunas cuestiones particulares, conforme a sus competencias.

#### **3.1 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

La Sala Primera, como órgano encargado de ver las disputas que surjan de las relaciones jurídicas privadas entre sus ciudadanos, ha estipulado en referencia a la organización en estudio, lo concerniente a su naturaleza, desvinculándola de lo laboral. Por cuanto, ha con-

siderado que de lo que se trata es de una relación asociativa, en la cual la función directora que llevan a cabo los órganos cooperativos, tutela los intereses de los propios asociados.

Respecto al poder sancionador, no es el mismo que se pueda derivar de una pura relación obrero patronal, en donde la voluntad del trabajador se encuentra constreñida a intereses ajenos a los suyos, es decir, a los intereses del patrono. En este tipo de relaciones asociativas, por el contrario, los poderes sancionatorios, tienen la finalidad de que la cooperativa funcione de conformidad con los principios y propósitos que la inspiran, en este sentido Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en su voto n.º 134-1995, se ha referido:

Corrigiendo a los miembros que con su actuar se aparten de tales postulados, pero prevaleciendo el criterio de los asociados en la imposición de las respectivas sanciones, de acuerdo con las leyes y estatutos, además del control y vigilancia que, por ley, le compete al Instituto de Fomento Cooperativo, en lo que respecta al funcionamiento general de toda asociación cooperativa.

Ahora bien, el trabajo que aportan los miembros de la cooperativa autogestionaria, ha sido entendido por la Sala Primera, como por cuenta ajena, por lo cual ha considerado dentro de la anterior sentencia citada, lo siguiente:

XIX.- Las funciones que lleven a cabo los asociados que aportan su fuerza laboral a la cooperativa, tal y como se ha expuesto, no se hacen a cambio de una remuneración, entendida como la contraprestación al trabajo efectuado por cuenta ajena, sino para lograr los beneficios económicos previstos. Por lo demás, en el nexo cooperativo, no se encuentran presentes los principales elementos subjetivos del salario, cuales son: el patrono, como sujeto que paga, por cuanto en dicho vínculo la asociación cooperativa no ostenta tal calidad; y, el trabajador, como sujeto que recibe el salario, dado que, conforme se ha expuesto, el asociado no se puede catalogar como trabajador en el sentido técnico que consagra el artículo 4 del Código de Trabajo, pues no es la persona que pretende la obtención de un salario o sueldo, como retribución al trabajo prestado por cuenta ajena, dentro de un contrato

laboral. Por su parte, la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, es clara al establecer, en su artículo 3, inciso c), como obligación a cargo de la cooperativa, la “Devolución de excedentes y aceptación de pérdidas por parte de los asociados en proporción a las operaciones que realicen con la cooperativa de acuerdo a su participación en el trabajo común”. En igual sentido, el artículo 78 *Ibíd*em, al disponer: “...Los saldos a favor que arroja la liquidación del ejercicio económico correspondiente, son ahorros o excedentes que pertenecen a sus miembros, producidos por la gestión económica de la asociación, y por ello no pagará el Impuesto sobre la Renta.”. De cuya interpretación resulta que la actividad o ejercicio de labores, por parte de los trabajadores asociados, depara beneficios económicos para la propia cooperativa, que redundará en utilidades concretas para sus asociados

De manera que, si bien a los asociados, en un primer momento, no les ingresa a su peculio directamente las retribuciones, sino que lo que perciben es una retribución no inferior al salario mínimo, posteriormente sí van a ver acrecentados sus patrimonios, a la hora de la repartición de los dividendos, conforme a los estatutos organizacionales y lo preceptuado legalmente.

### **3.2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

Por su parte, la Sala Segunda, como máximo órgano judicial que ventila en última instancia los conflictos laborales en torno a la temática del cooperativismo autogestionario, ha reiterado en cuanto al deber de sometimiento de las directrices emanadas por los diversos órganos de administración y control, que esto no supone en ningún momento un producto de un poder de subordinación en el sentido iuslaboralista. Al respecto, esta Sala en su voto n.º 27, del año 1998, señala:

(...) es lógico y obvio que, en este tipo de organizaciones humanas, existan reglamentos y otras disposiciones normativas, dados no sólo para el cumplimiento social, sino con el fin de buscar una mejor

forma de canalizar el elemento humano, que es el principal aporte de cada asociado, (...) pues, de otra forma, en el centro de actividades de la asociación imperaría el desorden.

En otras palabras, esas directrices, y posibles sanciones, ante una contravención legal, vienen a hacer dable el buen desempeño interno de las cooperativas autogestionarias en el cumplimiento de sus objetivos democráticos y de bienestar económico y social de todos sus agremiados y no pueden ser entendidas como un ius puniendi o régimen sancionador de autotutela patronal, entendida esta como una función en el cumplimiento fiel a nivel interno disciplinario (Briónes, 2013)<sup>27</sup>.

En referencia a la relación existente entre los trabajadores asociados y la organización, la Sala ha reiterado el criterio de que esta no significa, que se considere una relación de trabajo tradicional, por lo que en este sentido el voto n.º 1001-2010, ha expresado:

Los miembros de una cooperativa de autogestión como la demandada, no son trabajadores en el sentido estricto del término, sino que, la relación es de tipo asociativa en razón del trabajo personal que aportan los asociados y las asociadas, sin el cual no podrían revestir la calidad de socios y socias. Es decir, son socios porque trabajan en la cooperativa, y trabajan en función de esta, porque también son socios. Esta especial circunstancia, hace que el socio-trabajador y la socia-trabajadora, no tenga una relación de orden laboral estrictamente hablando, sino más bien de tipo societario.

---

27 En este sentido la Sala Constitucional, ha considerado que si bien el poder disciplinario es inherente a toda organización, bien puede ser pública o privada. Sin embargo, su fundamento es diverso tratándose de uno u otro campo: “Así, el poder disciplinario privado tiene su fundamento en una obligación civil, en virtud de la igualdad jurídica de las partes que informan toda la relación jurídica de derecho privado ... En cambio, el poder disciplinario del sector público es creado en virtud de un acto bilateral, pero en su desenvolvimiento, la actividad del funcionario público queda exclusivamente sujeta a la voluntad de la Administración Pública, desde la creación hasta la extinción de la relación, de manera que el servidor se encuentra en un status de especial dependencia con respecto al Estado” (Voto n. o 1264-95).

De forma que, en este sentido la retribución que se le hace al trabajador asociado, no se le puede catalogar como de tipo salarial en el sentido laboral del término. La jurisprudencia se ha cuidado de asignarle tal denominación, por cuanto si bien, recurre al concepto de “salario mínimo”, lo hace sólo con el propósito de fijar un parámetro legal, objetivo y variable para la determinación de lo mínimo y de lo máximo que la autogestionaria debe destinar a satisfacer dicho costo productivo en un primer momento. Así, esa remuneración, al igual que los excedentes o cualesquiera otras sumas que se destinen a los socios-trabajadores, tienen su causa jurídica en lo que la legislación cooperativista califica como “reparto de los beneficios económicos sociales, producto del esfuerzo común”, lo que resulta ser, en última instancia, la concreción de la finalidad legal y social de este tipo de organización humana (voto n.º 97-1998).

No obstante, a partir de lo anterior, no se debe obviar el hecho de que dentro del tipo de organización en estudio pueden existir los trabajadores “puros”, es decir, aquellos a quienes les cobija la legislación sociolaboral, como serían los casos de excepción mencionados; por ejemplo: personal de gerencia, técnico, temporales imprescindibles para períodos críticos de alta ocupación, en período de prueba y administrativos especializados cuando sus asociados no estén en capacidad de desempeñar estos cargos y dicho personal no desee formar parte de la cooperativa. A esta excepción de puestos, sí le atañerían los elementos de una relación laboral-subordinación, prestación personal, remuneración, ajenidad y dependencia económica principal, generándose entonces los derechos que conlleva la situación, como aseguramiento, pago de prestaciones, aguinaldo y vacaciones, entre otros de los derechos que se otorgan dentro del ordenamiento jurídico costarricense.

## **4. TRATAMIENTO EN SEDE ADMINISTRATIVA (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA E INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)**

### **4.1 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

La Procuraduría General de la República (PGR), de conformidad con su ley orgánica n.º 6815, viene a constituirse en un órgano superior consultivo, técnico-jurídico, de la Administración Pública y a la vez en el representante legal del Estado en las materias propias de su competencia. De esta forma, con independencia funcional y de criterio en el desempeño de sus atribuciones, se constituye en el abogado del Estado costarricense. Por ende, sus dictámenes y pronunciamientos fundan jurisprudencia en sede administrativa, por lo que son vinculantes y de acatamiento obligatorio para la Administración Pública (artículo n.º 2). Con este conocimiento previo, resulta de relevancia repasar algunos pronunciamientos sobre el tipo de organización social en estudio.

Ante una consulta acerca de la potestad de los Consejos de Administración de las Cooperativas de autogestión para aprobar solicitudes de ingreso de asociados, que aunque presentadas de manera individual y separadas unas de otras, son conocidas y resueltas por dichos Consejos de manera masiva, la PGR, ha considerado que bajo el entendimiento legal de que “todas las cooperativas del país (entre ellas las de autogestión) deberán ajustarse estrictamente a los siguientes principios y normas: a) Libre adhesión y retiro voluntario de los asociados y k) Autonomía en su gobierno y administración con excepción de las limitaciones que establece la presente ley” (artículo n.º 3 de la ley de asociaciones). Así las cosas, no deben existir más restricciones que las impuestas por ley (artículo n.º 12 de la ley de asociaciones), por lo cual el órgano competente para valorar una incorporación es la Asamblea General de una cooperativa autogestionaria, en correspondencia a la posibilidad real entre el número de asociados y la cantidad de recursos con que cuenta. Al respecto, el Dictamen n.º 051-1995 de la PGR señala:

Por principio, resulta evidente y comprensible que en la especie, el órgano social competente para conocer y resolver lo concerniente a este punto particular de las cooperativas de autogestión (incorporación de un número mayor de asociados), lo sea precisamente aquel que se constituye en el “órgano máximo de la agrupación”, a saber, la propia Asamblea General de asociados, ponderando y valorando para ello los recursos productivos con que se dispone (...) Por todo lo expuesto, se puede concluir que legalmente el órgano social competente para conocer y resolver la incorporación individual o colectiva de un número mayor de asociados en una asociación cooperativa de autogestión, lo es la Asamblea General de asociados, la cual analizará cada caso a la luz de lo que sobre el particular dispone el artículo 104º inciso b) de la Ley N° 4179 del 22 de agosto de 1968 y sus reformas, en lo referente a la cantidad de tierra o de otros recursos productivos con que dispone la cooperativa de autogestión.

Del anterior pronunciamiento, se puede extraer que estas asociaciones se rigen por un ingreso amplio, libre, voluntario y sin condicionamientos tales que hagan riguroso o dificultoso su plena incorporación como asociado, salvo las excepciones legales y reglamentarias. Así pues, esto debe aplicarse en concordancia con la libertad de asociación (tanto positiva como negativa), dispuesta por el artículo 25 de la Constitución Política de la nación.

La PGR, dentro de su Dictamen C-031-85, pasó también a esclarecer la naturaleza de los miembros que conforman la autogestionaria y el fin mismo de la duración de la relación, por lo que en este sentido expresó:

Resulta ineluctable llegar a la conclusión de que este tipo de asociaciones fue concebido para que ellas se formen o integren por trabajadores de una misma actividad y de recursos económicos limitados, quienes –mediante la aportación directa de su fuerza de trabajo– produzcan bienes y servicios, dedicando a ello su trabajo cotidiano. Bajo tales condiciones podría, verbigracia, establecerse una cooperativa de autogestión destinada a fabricar toda clase de muebles de madera, integrada por ebanistas, los cuales trabajarían a tiempo completo y por un lapso indeterminado o permanente (es decir, sin supeditar su du-

ración a alcanzar una meta prefijada y a relativo corto plazo), pues la labor ordinaria productora de sus ingresos sería, precisamente, su trabajo en la cooperativa, mediante los salarios asignados y la distribución de los excedentes regulada por el artículo 114, transcrito en lo pertinente [cursivas añadidas].

Entonces, la participación dentro de la actividad a la cual se dedicará la autogestionaria, no debe ser de manera esporádica, por cuanto el propósito bajo esta figura es en esencia que la actividad autogestionaria sea permanente en la producción de bienes y servicios. Además, es indispensablemente que sea ejecutada, en forma personal y directa, por los asociados trabajadores que integran la cooperativa, dentro de un modo de vida de subsistencia social.

#### **4.2 INSPECCIÓN DE TRABAJO**

Por su parte la Inspección de Trabajo, como ente administrativo, cuyo fin es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, tanto nacional como internacional debidamente reconocido en el país<sup>28</sup>, ha velado porque realmente se cumpla dentro de la práctica forense con las disposiciones sobre las cooperativas autogestionarias.

Por consiguiente, custodia la observancia del principio de la primacía de la realidad<sup>29</sup> cuando se esté ante una relación laboral pura

---

28 A nivel internacional, tanto su conformación como su funcionamiento, dentro de los Convenios 81 y 129 y Recomendaciones 5, 20, 81 y 133 de la OIT y a nivel nacional en diversas leyes, las que destacan: la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo, el Código de Trabajo y otras leyes conexas.

29 Entendido este como: "(...) la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el con-

y simple. Sumado a ello, sanciona por medio de la autoridad judicial<sup>30</sup> a aquellas organizaciones que han querido valerse de este tipo de organizaciones para exonerarse de los deberes que conlleva una relación laboral, cuando realmente existe. Por ejemplo, han llegado a utilizar anuncios en los periódicos solicitando personal, y para dar el puesto le hacen firmar al “trabajador” un supuesto contrato como asociado, cuando en la realidad distan de ser miembros asociados de la autogestionaria, por cuanto se les encomienda trabajos con horarios predeterminados, amonestaciones patronales, sujeción subordinada, sin que se les haga partícipes de reuniones, de excedentes o de la toma de decisiones. Es decir, utilizan una mampara legal para esconder la realidad jurídica laboral (Briones y Li, 2014).

La Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante estas situaciones fácticas, ha resuelto desde el año 2007, con base en el siguiente razonamiento:

A nivel internacional, tanto su conformación como su funcionamiento, dentro de los Convenios 81 y 129 y Recomendaciones 5, 20, 81 y 133 de la OIT y a nivel nacional en diversas leyes, las que des-

---

trato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia ...” (p. 244). De manera que, la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se dan en la práctica, y no por lo pactado, por lo que se ha preferido denominar al contrato de trabajo, contrato-realidad (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n.o 00580 del año 2005).

- 30 Es oportuno manifestar que en Costa Rica la Inspección de Trabajo, a diferencia de otros países, según su legislación, no le permite la imposición sancionadora, el *ius puniendi* de heterotutela, sino que con base en sus manuales de procedimientos, amparados conforme a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se presenta al centro de trabajo y en caso de detectar infracción, se deja acta de inspección y prevención para que se corrija el hecho dentro de un término otorgado al efecto. Pasado ese tiempo (revisión) y persistiendo la falta, se debe iniciar ante la sede judicial un juicio por infraccionalidad laboral (Briones, 2013, pp.185-357).

tacan: la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo, el Código de Trabajo y otras leyes conexas.

Entendido este como: “(...) la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia ...” (p. 244). De manera que, la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se dan en la práctica, y no por lo pactado, por lo que se ha preferido denominar al contrato de trabajo, contrato-realidad (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n.º 00580 del año 2005).

Es oportuno manifestar que en Costa Rica la Inspección de Trabajo, a diferencia de otros países, según su legislación, no le permite la imposición sancionadora, el *ius puniendi* de heterotutela, sino que con base en sus manuales de procedimientos, amparados conforme a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se presenta al centro de trabajo y en caso de detectar infracción, se deja acta de inspección y prevención para que se corrija el hecho dentro de un término otorgado al efecto. Pasado ese tiempo (revisión) y persistiendo la falta, se debe iniciar ante la sede judicial un juicio por infraccionalidad laboral (Briones, 2013, pp.185-357).

La ley establece en forma clara que cada cooperativa u entidad, se organiza de conformidad sus propios intereses, de conformidad a la Ley y su reglamento, así tenemos, también la gran mayoría de los trabajadores al entrevistarlos denuncian que en ningún momento son convocados a asambleas ordinarias, ni extraordinarias para la repartición de excedentes, tampoco, en diciembre se les cancela el “Suel-

do Adicional o Aguinaldo”, por cuanto la empresa alega que integran una cooperativa autogestionaria y no son trabajadores, son socios de dicha agrupación gremial empresarial privada, por otra parte, los Inspectores de Trabajo, durante la investigación pudieron detectar dicha que empresa está (sic) organizada bajo el régimen de una cooperativa autogestionaria, pero en realidad es una empresa privada, con las obligaciones como cualquiera otra empresa de tipo comercial, por ello, es que se debe proceder de conformidad a lo establecido en el Principio de la Primacía de la Realidad y el Principio Protector, así como la aplicarle lo establecido en el Código de Trabajo y sus Leyes conexas. En cuanto al Protector o “Principio Pro operario” o “principio más favorable”: “Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”. (ver Américo Plá Rodríguez, Principios del Derechos del Trabajo, pp. 23-24, Ediciones Depalma, Buenos Aires. 1978). En lo que se refiere al “Principio de la Primacía de la Realidad o “Contrato Realidad”, significa que “(...) en el caso discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (...) Por lo que se procede a instruir a dichos funcionarios que tienen a su cargo la instrucción de la presente causa, para que procedan sin dilación alguna continuar con los procedimientos de Ley (...).

Con independencia de la forma legal o de la apariencia que las partes le hayan dado a la relación, la Inspección ha logrado constatar in situ, situaciones disfrazadas en detrimento de los derechos laborales. Por ende, mediante sus diversos criterios ha encaminado esas situaciones dentro del marco de la legalidad, evitando el abuso del derecho o el provecho del mismo en detrimento de la clase trabajadora. Esto, dentro del mismo análisis que han emitido las sedes precedentes, tanto judiciales como administrativas, según se ha podido estudiar.