

20 de febrero del 2012
SC-195-100-2012

Licenciada
Mercedes Flores Badilla, Gerente
Supervisión Cooperativa

Estimada señora:

Por este medio remito respuesta a la consulta recibida en esta área de Supervisión Cooperativa el pasado 27 de enero del 2012, enviada por parte del Licenciado Edgar Castro Díaz, Gerente de COOPETICO R.L. En la misma se nos solicita criterio respecto de lo siguiente:

1.- ANTECEDENTES:

La consulta recibida indica:

"... Según lo indica el Manual de Derecho Cooperativo Costarricense, que sino malentendiendo editó el INFOCOOP. En su página 62 donde se desarrollan las funciones que debe cumplir el Comité de Vigilancia. El INFOCOOP brinda una serie de funciones que debe cumplir el Comité y en su segundo punto dice que debe verificar las actuaciones de los directores y empleados para que se ajusten a los estatutos y reglamentos. En lo que a mi corresponde, deseo que me indique cual sería la forma apropiada de proceder del Comité en caso de que detecte que un trabajador irrespete o no cumpla con algún reglamento, deben actuar directamente o lo deben hacer a través de la gerencia.... "

2.- OBJETO DE LA CONSULTA:

Se nos solicita criterio respecto de como debe proceder el Comité de Vigilancia, en el caso de que un trabajador irrespete o incumpla con algún reglamento de la cooperativa, si lo debido es proceder de forma directa o a través de la Gerencia.

3. ANALISIS LEGAL:

Debe manifestarse para iniciar, que según la estructura administrativa que rige a las cooperativas en nuestro país, el superior jerárquico de los empleados o trabajadores de una cooperativa es el Gerente.

Para tales efectos, dispone de las facultades para nombrar, sancionar y remover a los empleados de la cooperativa. Así se encuentra establecido en el artículo 44 inciso 8) del Estatuto Social de COOPETICO R.L.

En tal sentido, en caso de que el Comité de Vigilancia detecte como parte de una investigación, que un trabajador ha incumplido con alguna disposición, ya sea estatutaria, reglamentaria o directriz emitida por la administración de la cooperativa, deberá informarlo a la Gerencia, con tal

de que ésta, una vez constatado fehacientemente el hecho o falta que se le atribuye al trabajador, proceda a aplicar el régimen disciplinario establecido en la cooperativa.

Se hace la salvedad de que el Comité de Vigilancia deberá informar a la Asamblea lo que corresponda, por lo que puede referirse a la situación en concreto, pero no puede proponer directamente una sanción disciplinaria en contra de un empleado.

Por lo expuesto, no se comparte por parte de esta Asesoría, lo indicado en el artículo 48 inciso 6) del Estatuto Social, cuando indica que resulta “*facultad del Comité de Vigilancia proponer a la Asamblea la exclusión de funcionarios o asociados que hayan cometido actos lesivos a los intereses de la cooperativa.*”

Dicha facultad aplica solamente para los asociados de la entidad, los cuales sí deben ser expulsados por Acuerdo de Asamblea, pero no para los funcionarios o empleados, por lo que se recomienda valorar su eventual reforma.

4. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, dado que la potestad disciplinaria con respecto a los trabajadores de una cooperativa corresponde a la Gerencia, el papel que corresponde al Comité Vigilancia cuando detecta alguna irregularidad por parte de un trabajador, es ponerlo en conocimiento de manera formal a la gerencia, para que se proceda a aplicar el régimen disciplinario si el caso lo amerita. Además debe informar a la Asamblea lo que corresponda, según lo que ordena el artículo 49 de la LAC.

Atentamente,



Lic. Juan Castillo Amador
Asesor Jurídico
Supervisión Cooperativa

C.C.:archivo/ Consecutivo/ Exp Coop/ Consejo de Administración/ Comité de Vigilancia/ Gerencia
COOPETICO R.L/ CONACOOOP/ CPCA/ Despacho Ministra de Trabajo/