

## Documento 7

### Tema: Junta de Directores, facultades

Hacemos referencia a su comunicación de 25 de enero del año en curso, recibida en nuestras oficinas el día 30 de ese mismo mes y año. En la misma solicita a la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico (COSSEC), le oriente sobre los asuntos que en su comunicación nos expone.

Usted nos consulta específicamente, si al amparo del Artículo 5.10 (a)(7) de la Ley Núm. 255 de 28 de octubre de 2002, según enmendada, conocida como "Ley de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito de 2002" (Ley Núm. 255), tiene que ser de conocimiento de los Miembros de Junta el salario que se le paga a cada empleado cuando el mismo está dentro de las normas de compensación establecidas y aprobadas por la Junta en la escala salarial. ¿Tiene ésta la facultad de fijar la compensación o aumento salarial que habrá de devengar cada empleado?

El Artículo 5.10 de la Ley Núm. 255 establece como "facultad, responsabilidad y deber fundamental de la Junta definir las políticas, normas y directrices generales relativas a la operación y funcionamiento de la cooperativa, de cuya implantación será responsable la gerencia bajo el mando del Presidente Ejecutivo." Entre las políticas que tiene que definir la Junta, relevantes al asunto planteado por usted, se encuentra: "(7) las políticas relativas a los recursos humanos, incluyendo como mínimo una política contra el hostigamiento en el empleo, política de igualdad de oportunidad de empleo, las licencias y beneficios que disfrutarán los empleados, políticas internas de empleo relativas a conflicto de intereses, políticas internas sobre asistencia, puntualidad y otros aspectos pertinentes al trabajo que se realiza en la cooperativa. Además, una política sobre conducta y acciones disciplinarias, y las normas para la compensación o remuneración por servicios prestados que devengarán los funcionarios ejecutivos y los empleados de la cooperativa." También, la Junta tiene la facultad y el deber de: "(2) velar por la implantación y el cumplimiento de las políticas institucionales. Además, la Junta supervisará y evaluará el desempeño del Presidente Ejecutivo."

El Artículo 5.11, por su parte, establece las funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo de bda cooperativa, entre las que se encuentran: "(b) seleccionar, reclutar, supervisar, evaluar y remover todo el personal de la cooperativa conforme con las políticas institucionales adoptadas por la Junta. Además, tendrá la responsabilidad de

coordinar y supervisar las unidades administrativas y asegurar la eficiencia de los procedimientos gerenciales y financieros.”

De las disposiciones antes citadas, surge que la Junta de Directores de toda cooperativa tiene el deber de promulgar unas políticas relativas a la compensación y/o remuneración tanto de los empleados de la cooperativa como la de los ejecutivos de ésta, así como los beneficios que a éstos tendrán derecho. Nótese que estas políticas son de aplicación general, o sea, no son promulgadas para un sector en específico. Cae dentro de las funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo implementar dichas políticas tomando en consideración la evaluación sobre el desempeño de cada empleado.

Debe quedar claro que la Junta de Directores, recluta, supervisa y por tanto evalúa las ejecutorias del Presidente Ejecutivo únicamente; pues es a éste último a quien compete la selección, reclutamiento, supervisión y evaluación de los empleados de la cooperativa, ello al amparo de las normas institucionales promulgadas por la Junta.

Ahora bien, no le corresponde a la Junta de Directores, habiendo una política de escala salarial aprobada por ésta e implementada por el Presidente Ejecutivo, hacer las revisiones salariales de cada uno de los empleados porque la Junta no es quien supervisa ni evalúa a los mismos, ello le compete al Presidente Ejecutivo. Somos de la opinión que la Junta puede tener acceso a un listado de puestos y salarios en general, obviando los nombres de los empleados, para evaluar y considerar posibles cambios a la política previamente establecida y aprobada por ésta, si ésta entiende que tal información es vital para su evaluación.

Esperamos que nuestros comentarios le sean de utilidad para esclarecer la interrogante planteada en su comunicación. La consulta que se remite está basada únicamente en su misiva y no constituye una adjudicación en los méritos ni una determinación oficial de COSSEC. Cualquier cambio en la información suministrada altera y anula el resultado de lo antes expresado. Agradecemos que haya canalizado sus asuntos a través de la Corporación, reiterándonos siempre a su disposición para aclarar cualquier duda que le pueda surgir en futuras ocasiones y orientarle al respecto.