



# 7

*aproximació a les cooperatives de treball*

**Procés per a l'elaboració del  
reglament de règim intern**

## Procés per a l'elaboració del reglament de règim intern

<b>1</b>	Introducció <i>[4]</i>
<b>2</b>	Necessitat de l'autoregulació <i>[6]</i>
<b>3</b>	Fonaments jurídics <i>[9]</i>
<b>4</b>	Contingut normatiu <i>[11]</i>
<b>5</b>	Procés d'elaboració i legalització <i>[12]</i>

# 1

## Introducció

---

Les cooperatives estan constituïdes per persones que lliurement decideixen associar-se per dur a terme els seus objectius. Fruit d'aquesta associació sorgeixen un seguit de relacions que de manera natural estableixen normes i pautes de funcionament. En tant que projecte empresarial compartit, i pel seu bon desenvolupament, és rellevant que aquestes normes i pautes de funcionament siguin formalitzades, explicites i conegudes per totes les persones sòcies.

El tipus de norma i la forma de fer la regulació suposen definir una manera de ser i una manera de relacionar-nos que defineix les persones sòcies, la cooperativa i en definitiva el moviment cooperatiu. Així doncs, podem considerar-ho una aportació al desenvolupament de la cultura cooperativa.

Per poder desenvolupar el projectes i la cultura cooperativa, hem de tenir en compte dos requisits:

- Que totes les persones sòcies participin en el procés d'elaboració de les normes, és a dir que *s'autoregulin*.
- Que aquestes normes tinguin caràcter obligatori, és a dir que tinguin *força de llei*.

L'eina que possibilita el desenvolupament d'aquesta regulació és el *Reglament de Règim Intern*, que estableix les pautes de funcionament i les condicions en l'àmbit del treball per a les persones sòcies treballadores.

Mitjançant el RRI cada cooperativa, en coherència als principis cooperatius, tendirà a millorar les condicions establertes per la normativa general, que sota cap concepte podrà limitar, sempre mantenint la viabilitat del projecte empresarial cooperatiu.



Amb aquesta guia volem ajudar les cooperatives de treball a desenvolupar els seus propis RRI. El model que exposem no va més enllà de ser un model. En l'elaboració del RRI de cada cooperativa cal partir de la realitat de cada organització, del moment pel qual passa i no perdre de vista la cultura de cada cooperativa.

No hi ha bons o mals RRI, ens trobem amb cooperatives regulades i cooperatives que no han establert la seva regulació.

# 2

## Necessitat de l'autoregulació

---

El fet que la cooperativa tingui regulat el seu règim de treball facilita i clarifica trobar la resposta a cada situació en la nostra pròpia cultura organitzativa. Si no és així, cal recórrer a la normativa aliena i aquest fet dificulta el desenvolupament d'un marc de referència cooperatiu.

No podem oblidar que, en les cooperatives de treball associat, la relació entre l'empresa i les persones sòcies treballadores té un caràcter singular al tenir el soci la doble condició de propietari i treballador. Aquesta singularitat fa que la regulació sigui diferent a la dels treballadors per compte aliena o a les relacions dels socis d'altres tipus de societats.

La Llei 12/2015 de cooperatives de Catalunya dona la possibilitat en l'article 132 que les cooperatives desenvolupin els seus Reglaments de Règim Intern, aquests poden abastar tots els aspectes de prestació de treball de les persones sòcies treballadores o sòcies de treball.

Aquest mateix article limita l'abast de l'autoregulació en quatre matèries:

- a) Les relatives a treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillosos
- b) les normes reguladores del règim de Seguretat Social
- c) Les normes sobre prevenció de riscos laborals
- d) Les causes legals de suspensió i excedència

En aquests aspectes la cooperativa ha de garantir el que estableixen altres normes jurídiques de les quals la Llei de cooperatives es reconeix subsidiària.

### Criteris de l'autoregulació

A l'hora d'elaborar una normativa interna en el si de la cooperativa conflueixen el bagatge i la cultura de les persones que formen el grup, la cultura cooperativa que s'explicita en els principis cooperatius i l'entorn socioeconòmic.

Així, creiem que cal tenir en compte tres tipus de criteris en l'elaboració de les normes d'autoregulació:

- Criteris culturals
- Criteris legals
- Criteris contextuals

#### ■ *Criteris culturals*

Les cooperatives són la fusió de dos criteris culturals: els de les persones sòcies i els dels principis cooperatius. Aquesta fusió configura la imatge que transmetrà la cooperativa en tant que empresa democràtica i participativa, al mateix temps que organitzada i competitiva.

L'aplicació dels principis cooperatius defineix els valors que posicionaran la l'empresa cooperativa en la societat i en el mercat. L'aportació cultural de les persones sòcies defineix com aquestes es relacionen i s'organitzen en el si de la cooperativa. Tot plegat configurarà la imatge de la cooperativa.

A més de la normativa mínima que tot RRI pot d'incloure, segons regula l'article 132.2 de la Llei de cooperatives de Catalunya, i dels mínims legals establerts per normes de rang superior, tal com marca l'article 132.4 de la mateixa Llei, el RRI ha de ser

una eina que ens permeti millorar i avançar en les condicions de treball, reforçant, així, el model cooperatiu com a model progressista i de referència.

Dins d'aquestes possibles millores podem incloure-hi aspectes com la formació, la conciliació de la vida personal i laboral, la igualtat d'oportunitats i totes aquelles altres que ens reforcin com a model de qualitat de vida i de treball, entenent que la cooperativa, més enllà d'un excedent econòmic, també genera excedent social i societari.

#### ■ *Criteris legals*

La normativa laboral i mercantil són regulacions que poden informar la regulació de les cooperatives. L'adaptació de la cultura jurídica general a la regulació interna configura els criteris legals del RRI.

Hem d'estudiar i analitzar les normes de dret mínim, del lloc i del sector en el qual es desenvoluparà l'activitat de la cooperativa, per incorporar-les a la seva regulació interna. No podem

obviar aquestes realitats que envolten les persones sòcies, ja que formen part de la consciència social.

### ■ *Criteris contextuals*

L'aplicació del criteris culturals i legals no garanteixen una bona reglamentació si aquesta no és adequada a la realitat empresarial de la cooperativa.

La realitat empresarial de la cooperativa es conforma amb les característiques del sector d'activitat en què es desenvolupa; el territori en què està adscrita; i el grau de consolidació i desenvolupament del projecte empresarial.

Així doncs, per aplicar qualsevol millora de condicions de treball a les persones sòcies, i per a la supervivència de la cooperativa, cal que analitzem la viabilitat a mig i llarg termini d'aquestes, si no és així, podem posar en perill el projecte. És important que l'elaboració del RRI no sigui una negociació de menys a més, de demanar o donar, sinó d'aportar.



# 3

## Fonaments jurídics

Les fonts jurídiques del Reglament de Règim Intern són:

- Els principis cooperatius
- La Llei
- La jurisprudència

### Els principis cooperatius

Els set principis cooperatius aprovats per l'Aliança Cooperativa Internacional l'any 1995 són la base en la qual s'inspira la regulació cooperativa arreu del món.

El principi de gestió democràtica és el que recolza el fet de dotar-nos d'una eina reguladora de la nostra prestació de treball. Aquest principi recull la capacitat de les persones sòcies per fixar les polítiques i per gestionar la cooperativa en tots els seus àmbits: el capital, l'empresarial, el societari i, en el cas de les cooperatives de treball, la prestació de treball.

### La Llei

Els principis cooperatius a Catalunya es concreten, desenvolupen i regulen a través de la Llei 12/2015 de coope-

ratives de Catalunya.

Així, quan la Llei estableix la possibilitat d'autoregulació, està aplicant el principi de gestió democràtica. Els articles 16 i 132 de la Llei donen la possibilitat de desenvolupar els Estatuts per mitjà del Reglament de Règim Intern.

Els Estatuts regulen, majoritàriament, els aspectes societaris de la cooperativa. El Reglament de Règim Intern es centra en els aspectes de prestació de treball de les persones sòcies i pot desenvolupar aspectes societaris només anunciats en els Estatuts.

Els Estatuts, en ser aprovats per l'Assemblea general, elevats a públics i inscrits al registre de cooperatives corresponent, tenen força de llei en el marc de la cooperativa i en les seves relacions amb tercers. El Reglament de Règim Intern també assoleix aquesta força de llei, per a les persones sòcies, quan és aprovat d'acord amb el que marquen els Estatuts i la Llei.

## La jurisprudència

En referir-nos a la jurisprudència parlem de les normes de judici que supleixen les omissions o llacunes de la Llei i que es fonamenten en les pràctiques seguides en casos iguals o anàlegs.

La Llei, al dotar de força de Llei la regulació interna, obliga als tribunals a aplicar-la, de manera que trenca el cercle de la cooperativa i dota la normativa interna de la mateixa força que la normativa general. Si mirem la història jurídica de les cooperatives, veurem que els tribunals han reconegut en les seves sentències la importància de les normes de regulació interna (Estatus, RRI i acords d'assemblea) de les cooperatives.

La reiteració d'aquests reconeixement en les sentències dels tribunals fa que tinguin força de jurisprudència i així es constitueixin com a font de dret conformant part del fonament jurisprudencial cooperatiu.

El Tribunal Suprem ha dictat de forma reiterada sentències que han reafirmat la força de les regulacions internes de les cooperatives.

# 4

## Contingut normatiu

---

La Llei és l'aplicació en un territori del principis cooperatius. Els Estatuts són l'aplicació de la Llei. El Reglament de Règim Intern és el desenvolupament dels Estatuts.

L'article 132.2 de la Llei 12/2015 de cooperatives de Catalunya estableix com a matèria a regular en el RRI:

- L'organització del treball
- Les jornades de treball
- El descans setmanal
- Les festes laborals
- Les vacances
- Els permisos
- Les classificacions professionals
- Els criteris retributius
- La mobilitat geogràfica i funcional
- Les excedències
- Altres causes de suspensió o extinció de la relació de treball

En general, s'hi pot regular qualsevol matèria vinculada directament amb els drets i obligacions de la relació de treball de les persones sòcies.

# 5

## Procés d'elaboració i legalització

---

La bona marxa de la cooperativa és una de les funcions i responsabilitats del consell rector, per tant està obligat a promoure totes aquelles eines que l'afavoreixin, des del vessant societari, econòmic, empresarial, social o de treball.

El RRI és una d'aquestes eines en el vessant del treball de les persones sòcies, ja que com hem anat veient clarifica el funcionament i l'organització del treball i els drets i obligacions de les persones sòcies treballadores.

Tot i que el consell rector en sigui responsable, és aconsellable que l'elaboració del RRI vagi més enllà d'aquest òrgan i que es promogui i afavoreixi la participació i implicació del màxim nombre de socis en el procés de treball per a la seva elaboració. Això ho podem fer a través de comissions de treball, grups en les diferents seus, dinamitzadors, espais de debat en les assemblees, bústies de suggeriments i tots aquells mecanismes que se'ns acudeixin i siguin adequats per a la nostra cooperativa.

De la mateixa manera, l'inici i promoció d'elaboració del RRI pot ser una iniciativa que sorgeixi dels i les sòcies i que aquests instin el consell rector a entomar-ho.

Entenem que la voluntat de fer que aquests processos de treball siguin el màxim de participatius i participats ens ve donat per l'aplicació dels principis cooperatius, en concret pel de gestió democràtica.

Un cop finalitzat el procés d'elaboració del RRI, i perquè aquest acabi tenint força de llei, cal que l'assemblea general l'aprovi amb el vot favorable de com a mínim 2/3 dels vots presents i representats (art. 132.1 de la Llei de cooperatives de Catalunya).

Aquesta aprovació conclou el procés d'elaboració i legalització del Reglament de Règim Intern. Per tal que el document resultant sigui conegut el consell rector ha de fer-lo accessible i totes les persones sòcies i els aspirants han de disposar d'un exemplar, al mateix temps que és obligació de les persones sòcies tenir-lo i conèixer-lo.

De manera opcional, el document resultant pot ser elevat a públic davant de notari i posteriorment inscrit al registre de cooperatives corresponent, o registrar-lo com a acord d'assemblea sense haver estat elevat a públic. Aquest fet reforça el document.

Per acabar, volem remarcar que el document final del RRI és un document revisable i modificable, perquè ja hem dit que respon a la conjuntura de la cooperativa i aquesta pot canviar. Per fer-ho, caldria iniciar el procés de nou i acabar altra cop amb l'acord de l'assemblea.

### ***Model de reglament de règim intern***

#### ***Secció I***

##### ***Disposicions generals***

- Art. 1. Motivació
- Art. 2. Àmbit d'aplicació
- Art. 3. Modificacions

#### ***Secció II***

##### ***Dels socis treballadors***

- Art. 4. Definició
- Art. 5. Sol·licitud d'admissió

- Art. 6. Soci a prova
- Art. 7. Contracte societari
- Art. 8. Duració del contracte
- Art. 9. Classificació professional
- Art. 10. Règim de la Seguretat Social
- Art. 11. Aportacions econòmiques
- Art. 12. Prevenció de riscos laborals
- Art. 13. Jubilació

#### ***Secció III***

##### ***De l'organització del treball***

- Art. 14. Organització del treball
- Art. 15. Canvis de lloc de treball i centre i de torns
- Art. 16. Milliores socials

#### ***Secció IV***

##### ***De la jornada***

- Art. 17. Jornada anual
- Art. 18. Festius i diumenges
- Art. 19. Permisos
- Art. 20. Altres permisos
- Art. 21. Vacances

#### ***Secció V***

##### ***De les retribucions econòmiques***

- Art. 22. Bestretes laborals
- Art. 23. Bestretes laborals extraordinàries

## **Secció VI**

### **De les condicions laborals**

Art. 24. Excedències

## **Secció VII**

### **Del règim disciplinari**

Art. 25. Faltes molt greus

Art. 26. Faltes greus

Art. 27. Faltes lleus

Art. 28. Sancions

Art. 29. Prescripció de les faltes

Art. 30. Procediment

## **Secció I**

### **Disposicions generals**

Art. 1. Motivació

Art. 2. Àmbit d'aplicació

Art. 3. Modificacions

#### **Art. 1. Motivació**

L'empresa cooperativa, com a organització empresarial que gestiona el treball i l'activitat econòmica, però amb el tret diferencial d'incorporar el vessat social en el seu desenvolupament, no pot obviar que per no perdre objectivitat, competitivitat,

qualitat de servei, ... ha de regular les relacions de caire laboral per tal de posicionar-se en el mercat amb les mateixes garanties d'èxit que la resta del teixit empresarial. D'altra banda, els socis treballadors han de tenir la seguretat que les seves condicions laborals queden degudament reconegudes i recollides en aquest reglament, com a exercici del dret de regulació pròpia, pel que respecte a aquest vessant, que els atorga la Llei de cooperatives de Catalunya.

#### **Art. 2. Àmbit d'aplicació**

*Aquest Reglament és d'aplicació a tots els socis treballadors de la cooperativa ..... scl; també per als que tenen la condició de socis a prova.*

#### **Art. 3. Aprovació i modificacions**

*El reglament de règim intern ha de ser aprovat per la majoria dels dos terços dels vots presents i representats a l'assemblea general. Per a la seva modificació caldrà també l'acord de l'assemblea general en la mateixa proporció.*

*Els acords de l'assemblea són obligatoris per a tots els socis, fins i tot per als dissidents i els que no haguessin assistit a la reunió, per tant un cop aprovat el reglament amb la majoria necessària, és d'obligat compliment per a tots els socis.*

*La competència de l'assemblea és indelegable, per tant, el Reglament de règim intern sempre haurà de ser aprovat o modificat per aquest òrgan social.*

Podem establir dues maneres de fer la modificació del RRI, oberta o reglamentada.

#### *Modificació oberta*

Ja que la regulació laboral queda determinada pel reglament de règim intern, els socis poden instar la seva modificació, aportant propostes i modificacions que poden millorar-ne el funcionament, si així ho sol·liciten un nombre que representin, com a mínim, el 75% (variable a criteri de l'empresa) de socis de la cooperativa.

Aquesta proposta de modificació caldrà, però, que estigui suficientment motivada i argumentada, i amb la proposta d'una alternativa raonada i viable.

La proposta de modificació serà un punt de l'ordre del dia de l'assemblea convocada d'acord amb el que estableix la Llei de cooperatives pel que fa a la convocatòria i el funcionament de l'assemblea.

#### *Modificació reglamentada*

També es podria establir un mecanisme de modificació automàtic establint un període de vigència (per exemple bianual, quadriennal...), de manera que en l'assemblea general obligatòria de l'exercici que correspongués, seria un punt de l'ordre del dia (a l'igual que ho és l'aprovació dels comptes anuals) la modificació, renovació... del Reglament de règim intern.

## Secció II

### Dels socis treballadors

- Art. 4. Definició
- Art. 5. Sol·licitud d'admissió
- Art. 6. Soci a prova
- Art. 7. Contracte de soci treballador
- Art. 8. Duració del contracte
- Art. 9. Classificació professional
- Art. 10. Règim de la Seguretat Social
- Art. 11. Aportacions econòmiques
- Art. 12. Prevenció de riscos laborals
- Art. 13. Jubilació obligatòria

#### Art. 4. Definició

Socis treballadors

*És soci treballador la persona física que presta el seu treball personal a la cooperativa de treball associat ..... scl i, com a tal, es constitueix en copropietari i contrau els drets i deures contemplats als Estatuts i en el present Reglament.*

#### Art. 5. Sol·licitud d'admissió de soci treballador

El procediment de sol·licitud d'admissió de soci s'ha de fer tal com regulen els estatuts de la cooperativa.

En cada cas es poden tornar a recollir els passos que aquest reglamenta:

- Escrit de sol·licitud d'admissió per part de l'aspirant
- Termini màxim de resposta del consell rector
- Aportació de capital social
- Període de prova

Es podria regular el procediment previ a la sol·licitud d'admissió de soci, assimilat al que seria un procés de sistemes de contacte i de selecció.

#### Art. 6. Soci a prova

Abans d'adquirir la plena de condició de soci, aquest passarà un període de prova, regulat, tal com dèiem, als estatuts de la cooperativa.

Els socis a prova gaudeixen dels mateixos drets i obligacions que els socis, a excepció de les limitacions que estableixen els estatuts:

- Tenen el dret de veu i d'informació
- No participen en els resultats de l'exercici
- Les seves aportacions econò-



miques a la cooperativa durant aquest període no s'incorporen en cap cas al capital social

- Durant el període de prova els és d'aplicació el règim de treball i de seguretat social establert per als socis treballadors

#### *Art. 7. Contracte societari*

Es pot definir la necessitat de disposar d'un contracte societari entre el soci i la cooperativa, en el qual es poden establir les condicions particulars de la relació amb el soci, com poden ser les retribucions, categoria professional, horari,... és a dir, els apartats laborals que regula el reglament.

#### *Art. 8. Durada del contracte societari*

Cal que fer esment que, en aquests moments, la Llei de cooperatives de Catalunya no contempla la figura del soci de durada determinada, com si que ho fan altres legislacions cooperatives autonòmiques, per tant se sobreentén que des d'un principi la relació entre el soci i la cooperativa és indefinida.

Aquí seria bo introduir el caràcter societari del contracte, fer esment que per a la solució de conflictes entre la cooperativa i els seus socis, s'han d'aplicar, preferentment a qualsevol altre tipus de norma, el dret cooperatiu en el sentit estricte, integrat per la Llei de cooperatives, les disposicions normatives que la despleguen, els estatuts socials de la cooperativa, els reglaments de règim intern, els altres acords dels òrgans socials de la cooperativa, els principis cooperatius catalans, els costums cooperatius, la tradició jurídica catalana i, supletòriament, el dret cooperatiu general (article 159.3 Lcc).

#### *Art. 9. Classificació professional*

La cooperativa pot reconèixer categories professionals o laborals, que s'hauran de comunicar al soci a través del contracte societari o de l'acord d'admissió.

La categoria professional s'establirà en funció d'experiència, formació o qualsevol criteri que pugui servir per establir després els criteris econòmics i que la cooperativa consideri definidors.

La complexitat de definir aquestes categories pot ser aclarida agafant com a referent les categories del conveni laboral del sector d'activitat en què l'empresa cooperativa s'enquadra, adaptant-les a la pròpia estructura de funcionament de l'empresa.

Tots els socis tindran una categoria professional que s'haurà d'enquadrar en una de les categories recollides en les taules que s'enumeren a continuació.

(...)

#### *Art. 10. Règim de Seguretat Social*

Malgrat que ja consta en els estatuts socials de la cooperativa, és convenient que consti també en el reglament.

*Tots els socis treballadors i de treball estaran enquadrats en el Règim (General o d'Autònoms) ..... de la Seguretat Social.*

#### *Art. 11. Aportacions econòmiques*

Perquè la condició de soci sigui ferma,

s'haurà de desemborsar l'aportació econòmica que en concepte de capital es troba regulada en els estatuts i que serà establerta o actualitzada pel consell rector, segons l'acord de l'assemblea.

*El soci haurà de realitzar les aportacions socials que estableixin els estatuts. El soci ha de desemborsar almenys un 25% de llur aportació obligatòria i la resta de la manera i en el termini establerts pels estatuts o per l'assemblea general; la diferència es podrà abonar amb un descompte mensual de les seves bestretes que les parts acordin.*

#### *Art. 12. Prevenció de riscos laborals*

Tal com diu l'article 132 de la Llei de cooperatives de Catalunya:

4. No són derogables ni es poden limitar per autoregulació, ja que es tracta de matèries d'ordre públic, llevat que hi hagi una autorització legal expressa, les disposicions següents:

*a) Les relatives a treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillosos*

- b) Les normes reguladores del règim de Seguretat Social*
- c) Les normes sobre prevenció de riscos laborals*
- d) Les causes legals de suspensió i excedència*

Per tant, i com ja que la prevenció de riscos laborals no pot ser objecte de cap regulació especial, aquí podem recollir les actuacions que, per l'activitat de la nostra empresa, són d'obligat compliment.

Allò que sí que caldria definir serien les actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals que l'empresa ha decidit aplicar, però que van més enllà de l'estricta compliment de la normativa vigent, com per exemple el tabaquisme.

#### *Art. 13. Jubilació*

Es poden establir els criteris d'edat o de qualsevol altra índole que facilitin la jubilació per als socis, respectant la legislació vigent en aquesta matèria.

*El soci, independentment del grup professional al qual pertanyi, haurà de*

*jubilarse al complir els seixanta-cinc anys d'edat, llevat que en aquest moment no pugui acreditar els requisits corresponents a aquest fi, com són els períodes de carència de cotització; en aquest cas, previ acord amb la cooperativa, l'obligació podrà quedar supeditada i retardada fins el moment en què es reuneixin els requisits.*

### **Secció III**

#### **De l'organització del treball**

Art. 14. Organització del treball

Art. 15. Canvis de lloc de treball i centre i de torns

Art. 16. Milliores socials

#### *Art. 14. Organització del treball*

Organitzar el treball vol dir organitzar l'estructura empresarial per tal de garantir el màxim rendiment, no atenent solament a criteris mercantils, sinó també a criteris socials que assegurin la plena integració dels socis en l'estructura funcional de l'empresa. A la vegada podem partir de dues posicions:

1. Podem partir del cas de l'empresa que no té reglament de règim intern, però que té una antiguitat que li ha permès desenvolupar-se, amb criteris de viabilitat i perspectiva de futur. Pot ser que aquesta empresa hagi crescut seguint un procés d'adaptació a l'entorn, a l'augment del nombre de socis, a l'augment d'activitat, ... i ha anat adaptant la seva estructura social i professional als canvis. En aquest moment es planteja fer el reglament de règim intern: disposa, doncs, d'una estructura de funcionament que cal traslladar a una estructura d'organització que, de base, ja té.

2. L'empresa no fa molt que s'ha constituït, però té bones perspectives de futur i creixement, ara pot, doncs, desenvolupar una organització del treball, i per tant, un reglament de règim intern, amb visió de creixement i futur, organitzant-se amb criteris també de necessitats futures: nou departament comercial, àrea de recursos humans,...

L'organització del treball és facultat del consell rector, el qual la pot delegar en algun dels seus membres,

en la gerència, la direcció o a una comissió creada a l'efecte.

L'organització del treball haurà de definir: llocs de treball, responsabilitats, tasques, ...

Hi haurà un document que reculli el més exhaustivament possible aquesta organització; això no vol dir que la flexibilitat sigui necessària en determinats moments o situacions temporals.

A banda dels criteris d'estructura organitzativa, cal també recollir criteris estrictament laborals, com són: horari, vacances, torns, dies de lliure disposició, permisos,...

#### *Art. 15. Canvis de lloc de treball i centre i de torns*

S'ha d'establir d'acord amb l'article anterior que aquesta facultat és del Consell Rector, establint els límits perquè no sigui una mesura arbitrària.

#### *Art. 16. Millores socials*

De la mateixa manera que determinats convenis laborals recullen millo-

res socials pel que fa a disposicions laborals ja regulades (per exemple alguns convenis amplien la prestació per incapacitat laboral per IT al 100% de la base reguladora des del primer dia de baixa), la cooperativa pot regular i ampliar també aquests aspectes, des de baixes per maternitat més àmplies fins a prestacions per formació (sigui en forma econòmica o de disposició de temps en horari laboral), o d'altres relacionades amb la conciliació de la vida laboral i personal, com podrien ser flexibilitat de la jornada, ...

#### **Secció IV**

##### **De la jornada**

- Art. 17. Jornada anual
- Art. 18. Festius i diumenges
- Art. 19. Permisos retribuïts
- Art. 20. Altres permisos
- Art. 21. Vacances

##### **Art. 17. Jornada anual**

La jornada anual completa l'aprovarà el Consell Rector amb criteris orientatius del sector d'activitat al qual s'adscriu la cooperativa.

*Durant la vigència del present reglament, la jornada s'estableix en ..... hores setmanals, resultat del còmput anual de ..... hores”.*

*També s'hauria d'establir, en el cas que es realitzin setmanes superiors a les normals, com es compensen.*

*La prestació de serveis es realitzarà de dilluns a divendres.*

Si la cooperativa realitza una activitat en què es treballa durant tota la setmana, caldrà regular també aquesta distribució horària i laboral.

##### **Art. 18. Festius i diumenges**

Atenent al darrer paràgraf de l'article anterior, cal definir els festius o els diumenges i les compensacions que es poden atorgar per treballar aquests dies.

En el cas de torns, també s'han d'establir els criteris per determinar-los.

##### **Art. 19. Permisos**

La legislació laboral regula els permisos retribuïts a què tenen dret els

treballadors (Estatuts dels Treballadors). Seria bo relacionar-los:

El soci treballador i de treball, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a retribució, per alguns dels motius i per al temps següents:

#### 1. Permisos laborals

- 15 dies naturals en cas de matrimoni
- 2 dies en cas de naixement de fill
- 2 dies per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, sogres, fills, gendre, nora, avis, germans, cunyats i nets)
- 4 dies en el cas anterior si hi ha desplaçament
- 1 dia per trasllat de domicili habitual
- El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal
- Permís de lactància, natural o artificial: 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà

*proporcionalment en els casos de part múltiple. La treballadora té l'opció legal de substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què s'arribi amb l'empresari, respectant el que hi hagi establert en aquella. Hi ha la possibilitat que el gaudi d'aquest permís sigui exercit indistintament per la mare o el pare, ja que la lactància pot ser natural o artificial.*

- Permís per recent nascut prematur o que necessiti hospitalització
- Recerca de feina: en els supòsits d'extinció de la relació laboral per causes objectives, el soci té dret a 6 hores setmanals retribuïdes durant el període de preavis per a recerca de feina

#### 2. Permisos amb suspensió de la relació laboral; són retribuïts i amb dret a reserva de lloc de treball:

- Permís maternal

*El dret es concreta en un permís durant*

16 setmanes de gaudi ininterromput, més dues setmanes per cada fill/a addicional. Hi ha una única limitació: que 6 setmanes han de ser ubicades immediatament després del part. Malgrat que la titular del dret és la mare, aquesta pot optar perquè sigui el pare qui gaudeixi d'aquest permís, tret de les primeres 6 setmanes. Hi ha la possibilitat de gaudir aquest permís de 16 setmanes en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades.

- Adopció o acolliment, preadoptiu o permanent

De menors de sis anys, o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies o experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. El gaudi de les 16 setmanes es produeix a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En el

supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares, podrà avançar-se el gaudi de les setze setmanes fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

- Risc durant l'embaràs de la dona treballadora o risc durant la lactància natural

La suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

- Permís de paternitat

En el supòsit de naixement d'un fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

En cas que l'empresa vulgui ampliar aquesta disponibilitat, caldria relacionar-la a l'article 19 Milliores socials.

#### *Art. 20. Altres permisos*

Cal distingir els permisos que hem comentat a l'article anterior dels dies per assumptes propis o personals, regulats també a l'Estatut del Treballador.

Aquests permisos no són de concessió obligatòria i no són retribuïts i han de ser acordats per l'empresa i el soci treballador o de treball. Podrien ser:

- *Permisos necessaris per concórrer a exàmens d'estudis que cursi amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.*
- *Reducció de jornada entre un terç i la meitat per:*

- Guarda legal d'un menor de 6 anys o un minusvàlid que no exerceix activitat retribuïda*
- Cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat que no pot valdre's per si mateix i no té activitat retribuïda*

#### *Art. 21. Vacances*

Les vacances constitueixen un dret constitucionalment reconegut i irrenunciable.

*Les vacances seran de 30 dies naturals, que no podran iniciar-se coincidint amb dia de descans setmanal o festiu (a efectes de definició s'entén per dia festiu d'inici i finalització de vacances aquell que li correspon per torn).*

*Quan un soci ho sigui per temps inferior a un any, es prorratejaran els dies establerts d'acord amb els mesos d'admissió.*

*En els casos de socis que vinguin d'una relació laboral amb la cooperativa, el temps de relació laboral es computarà com si s'hagués realitzat en la condició de soci.*

*Tots els socis hauran de gaudir de les seves vacances dins de l'any natural i es podran posposar algun dia o algun període de curta durada en el mes de gener de l'any següent, a petició de l'interessat i d'acord amb la cooperativa.*



*Els quadre de vacances es fixaran públicament en el primer mes del segon trimestre natural de l'any i no podran ser modificats de manera unilateral en els dos mesos anteriors al seu inici.*

### **Secció V** **De les retribucions econòmiques**

Art.22. Bestretes laborals

Art.23. Bestretes laborals extraordinàries

#### **Art. 22. Bestretes laborals**

Les bestretes laborals són les retribucions econòmiques que percep el soci treballador o de treball vinculades a l'activitat cooperativitzada que realitza a la cooperativa.

*Les bestretes laborals es reflectiran en el full salarial que haurà de contenir, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes que componen les bestretes, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seves bases de càlcul.*

*Els socis percebran una bestreta laboral que s'abonarà en períodes mensuals i en la quantia que li reconegui el present*

*reglament en funció de la categoria professional.*

*Les cooperatives estaran obligades, a petició dels socis, a concedir una bestreta mensual del 100% en el moment de la petició.*

L'import de les bestretes laborals hauria de quedar reflectida en l'article 9. Classificacions professionals. Cada categoria professional ha de tenir atribuïda una bestreta salarial.

En aquest article es pot reflectir també l'augment anual que tindran les bestretes laborals, per exemple, amb la referència a l'IPC anual estatal, de Catalunya,...

En aquest article es pot recollir també si la cooperativa ha decidit altres complements salarials, com podrien ser l'antiguitat, la perillositat, els torns,...

### *Art. 23. Bestretes laborals extraordinàries*

De la mateixa manera que els convenis col·lectius regulen el pagament de pagues laborals extraordinàries, la cooperativa pot decidir que també els socis percebran aquest tipus de gratificació. De tota manera, cal dir que la massa salarial ve determinada per l'import brut anual a percebre, que després es pot distribuir en no menys de 12 mensualitats, o bé en més de 12, rebent les que excedeixen de 12 el nom de paga extraordinària.

Establir la possibilitat de percebre bestretes laborals extraordinàries.

*S'abonaran dues bestretes extraordinàries, amb periodicitat semestral, equivalents a una mensualitat de bestreta salarial mensual, calculant l'import de la següent manera: la primera amb import de l'1 de desembre a 31 de maig dividit entre 6 i abonament el dia 15 de juny, i la segona amb import d'1 de juny a 30 de novembre dividit entre 6, i abonament el dia 15 de desembre.*

### **Secció VI** **De les condicions laborals**

#### *Art. 24. Excedències*

Es regularien les excedències de caràcter voluntari, és a dir, aquelles que excedeixen de les regulades per norma legal superior (tal com indica l'article 132 4.d de la Lcc, i que venen determinades a l'Estatut del Treballador). S'hauria d'establir el temps mínim d'antiguitat per poder tenir-hi dret, així com la forma d'executar-les i la seva duració.

*Els socis que acreditin almenys un any d'antiguitat a la cooperativa, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a cinc.*

*L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució.*

*Aquesta excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies, a la data d'inici, a no ser que per causes demostrables d'urgent necessitat, se sol·liciti i es rebi*

*contestació també escrita per part del consell rector en el termini de cinc dies.*

*Abans de finalitzar-la, i amb una antelació d'almenys trenta dies abans de la seva finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés.*

*Si a l'acabar-la o durant la seva vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacances en la seva categoria i sí en una d' inferior i desitgés incorporar-s'hi, podrà fer-ho amb les condicions d'aquesta nova categoria per poder accedir en el seu moment quan es produeixi la primera possibilitat. En cap cas, excepte concessió concreta al respecte, podrà sol·licitar excedència per incorporar-se i prestar els seus serveis en entitats similars a les compreses per la cooperativa.*

*El soci acollit a una excedència voluntària no podrà optar-ne a una de nova fins que no hagin transcorregut dos anys de treball efectiu, un cop esgotada l'anterior.*

## **Secció VII** **Del règim disciplinari**

- Art. 25. Faltes molt greus
- Art. 26. Faltes greus
- Art. 27. Faltes lleus
- Art. 28. Sancions
- Art. 29. Prescripció de les faltes
- Art. 30. Procediment

Els estatuts de la cooperativa han d'establir el règim disciplinari de la cooperativa: els procediments sancionadors, especialment la tipificació de faltes, sancions, terminis, recursos que siguin procedents i possibles mesures cautelars.

El RRI només pot regular les faltes lleus. Per tant, el RRI pot recollir el que diuen els estatuts i regular únicament i la tipificació de les faltes lleus.

### **Art. 25. Faltes molt greus**

- 1. La falta d'assistència al treball no justificada de més de tres dies en un mes o més de sis dies en un període de tres mesos.*
- 2. Posar a una altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.*

3. La falsedat, deslleialtat, frau, l'abús de confiança el furt o robatori, tant a companys de feina, usuaris o a l'empresa, durant l'exercici de les seves tasques o fora de les mateixes.

4. Realitzar treballs per compte pròpia o aliena, estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per perllongar aquesta incapacitat.

5. La embriaguesa o toxicomania reiterada durant el compliment del treball que repercuteixi greument en ell.

6. Els maltractament de paraula o d'obra a companys/es, superiors, personal al seu càrrec i clients o usuaris.

7. La participació directa o indirecta en la comesa d'un delictes qualificat com a tal per les lleis penals, en la prestació normal de la feina.

8. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada.

9. Baralles amb els companys/es de treball, comandaments o amb els usuaris o clients als quals presta el servei o la feina.

10. Competència deslleial.

11. Exigir, demanar o acceptar remuneració de tercers.

12. Assetjament sexual.

13. La reincidència en falta greu en

el període de sis mesos, malgrat que sigui de diferent naturalesa, sempre que hi hagi hagut sanció.

#### *Art. 26. Faltes greus*

1. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física.

2. L'abús d'autoritat en l'exercici de les seves funcions.

3. No comunicar l'absència al treball, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

4. Més de tres faltes de puntualitat superior a vint minuts a l'inici de la jornada laboral en un mes natural.

5. La falta d'assistència al treball dos o tres dies, sense causa justificada dins d'un mes natural.

6. La desobediència greu als superiors en matèria de treball, així com la falta de respecte degut, tant als comandaments com als companys/es i usuaris o clients.

7. La simulació de malaltia o accident o no lliurar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a la seva emissió, llevat que

*es provi la impossibilitat de fer-ho.*

*8. L'ocupació de temps, materials de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.*

*10. El fer desaparèixer materials de l'empresa, així com propietats de l'usuari o client.*

*11. No posar coneixement de la cooperativa el més aviat possible la no realització d'un servei o feina a l'usuari o client.*

*12. La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan hi hagin intervingut sancions.*

#### *Art. 27. Faltes lleus*

*1. El retard o negligència en el compliment de les feines encomanades.*

*2. Fins a tres faltes de puntualitat, d'entre deu i vint minuts de retard a l'inici de la jornada, dins d'un mes.*

*3. Abandonar el lloc de treball o el servei per breu temps durant la jornada sense causa justificada.*

*4. La falta d'higiene i neteja personal.*

*5. No comunicar a la cooperativa els canvis de domicili, residència o situació familiar que puguin afectar les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.*

*6. Alterar sense autorització la coordi-*

*nació dels horaris dels serveis o feines contemplats en els comunicats de feina.*

*7. La falta d'assistència al treball d'un dia sense causa justificada.*

#### *Art. 28. Sancions*

Les sancions podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes. Seran les següents:

- *Per faltes lleus*

- Amonestació per escrit

- Suspensió de feina i bestreta fins a tres dies

- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificada

- *Per faltes greus*

- Suspensió de feina i bestreta de tres dies a un mes

- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades

- *Per faltes molt greus*

- Suspensió de feina i bestreta d'un a tres mesos*
- Expulsió*

*Art. 29. Prescripció de les faltes*

S'hauran de tenir en compte els terminis establerts en els estatuts.

*Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en la qual se'n va tenir coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.*

*Art. 30. Procediment*

*El procediment per sancionar els socis serà d'acord a l'establert en els estatuts.*



