

REGLAMENT DE RÈGIM INTERN D'ÀURIA COOPERATIVA

CAPÍTOL I.-

Principis rectors.

Article 1. Motius bàsics.- La constitució de la nostra empresa com a Societat Cooperativa d'Iniciativa Social, de Treball Associat i de Consumidors i Usuaris, Catalana, respon a la ferma voluntat de tots els seus associats de lluitar per la igualtat de drets i d'oportunitats per totes les persones, fent atenció especial als qui per diferents circumstàncies han tingut menys possibilitats psicològiques, intel·lectuals o físiques, per a defensar-se davant la societat de consum, competitiva i capitalista. La fórmula cooperativista escollida, vol igualar i associar **persones amb i sense discapacitat**, persones amb més o menys problemes d'integració social i laboral o no, dotant-los igualment d'una bona qualitat de vida, valorant-los pel seu esforç abans que pel resultat del mateix, exigint, no obstant, a cadascú el màxim segons la seva capacitat, defugint paternalismes i caritats llastimoses.

Entenem el treball com l'esforç personal de cada soci i sòcia, aplicat de forma solidària i en equip, orientat a obtenir els béns o mitjans per a satisfer les necessitats mútues transformant i millorant l'entorn. Estem convençuts que aquest esforç ha d'estar en consonància amb les possibilitats de cada individu i que, per dignitat, mai s'ha de renunciar a l'aportació laboral de ningú per insignificant que aquesta pugui semblar.

En conseqüència, la nostra Cooperativa és una empresa de treball associat perquè creu que la millor i única fórmula per aconseguir els seus objectius és el treball de tots i cadascun dels seus socis i sòcies, els quals han de donar un rendiment màxim gràcies a un sistema que optimitzi els llocs de treball, que faci del mateix una ocupació el més agradable possible, que s'ajusti a les qualitats i interessos personals de cada soci/sòcia, i tendeixi a ésser una fórmula de pròpia realització en harmonia i tan important com l'amistat, l'oci, la formació, l'esport, la cultura, el repòs i qualsevol forma de diversió.

Article 2. La solidaritat.- Per a la consecució de les finalitats de la nostra Cooperativa, és imprescindible treballar sempre en equip, i prioritzar l'interès de la majoria per sobre dels interessos particulars. La col·laboració i la solidaritat haurien d'ésser la base de les relacions entre els seus socis.

Entenem com a solidaritat la relació de fraternitat, de companyia, de recíproc sosteniment, que lliga els diversos membres de la cooperativa, en el sentiment de pertinença a un mateix grup i en la consciència d'uns interessos comuns.

Article 3. Àmbit d'aplicació i vigència.- Aquest Reglament serà d'aplicació a tots els socis i sòcies de la Cooperativa i que siguin treballadors o treballadores.

Aquest Reglament sempre pot ser susceptible de modificacions, supressions o redacció de nous articles, aprovant-se en la si del Consell Rector i validant-se a l'Assemblea General. Tot i així, tindrà una vigència mínima de 3 anys per una revisió general del mateix.

Article 4. L'organització i la democràcia interna.- Per fer una bona feina, com diu en l'article 1 cal fer i treballar en equip; i perquè aquest funcioni cal una bona organització i una disciplina estricta, però acceptada. La base de qualsevol organització està en el repartiment just de responsabilitats, les quals comporten l'exercici de l'autoritat i l'obediència a diferents nivells. El sistema cooperativista permet que tots els seus socis i sòcies, per mitjà dels òrgans i fórmules estatutàriament acceptades, puguin decidir el camí col·lectiu a seguir i les persones més idònies per a cada responsabilitat. És imprescindible, que immediatament després de presos els acords col·lectius, tothom s'esforci a desenvolupar la seva pròpia responsabilitat i ajudar, confiar i acceptar que els demés socis i sòcies també ho faran, amb una total acceptació dels rols.

Article 5. El capital.- Tota empresa necessita per desenvolupar la seva activitat un capital propi i suficient. La nostra Cooperativa forneix el seu capital, en una mínima part, de les aportacions dels socis en el moment de la seva alta, i es capitalitza majoritàriament gràcies als resultats d'explotació i altres ajudes de procedència aliena a l'entitat, com poden ser les subvencions i les donacions.

Tanmateix, la Cooperativa podrà gaudir de capitals aportats de manera voluntària i temporal per als seus socis, prèvia signatura d'un pacte privat, d'acord amb les normes establertes. En qualsevol cas, aquests capitals, seran sempre incentivats amb els interessos legals acordats i només s'acceptaran quan hi hagi una garantia total del seu reintegrament.

Article 6. La seguretat social, contractació i altres assegurances.- Totes les persones sòcies treballadores de la Cooperativa estaran assegurades al règim general de la Seguretat Social. La Cooperativa podrà formalitzar qualsevol tipus de contracte laboral amb les persones sòcies treballadores segons la legislació vigent. En general, totes les persones sòcies treballadores gaudiran de les assegurances que la reglamentació vigent estableixi.

Article 7. Els salaris i altres condicions de treball.- Les persones sòcies treballadores gaudiran d'una remuneració mensual i d'unes condicions de treball regulades en quant a salaris, grups professionals, horaris, vacances, condicions i pactes laborals, exclusivament al que s'estableix en aquest reglament, renunciant expressament a qualsevol altre conveni aliè a la Cooperativa. En tot cas, en els aspectes del present article no regulats expressament en aquest reglament, s'aplicarà subsidiàriament l'Estatut dels Treballadors en tot allò que la mencionada norma legal no s'hi oposi expressament.

Article 8. Participació social.- La nostra Cooperativa s'autogestiona des del moment que tot el seu personal soci treballador té dret i pot participar en la presa de decisions empresarials. La participació serà a un nivell d'igualtat i cada soci i sòcia tindrà un vot a l'Assemblea General.

Tanmateix totes les persones sòcies treballadores tindran dret a parlar amb la Gerència i en el seu defecte amb el Consell Rector, si no ha rebut una resposta satisfactòria a les seves sol·licituds en el termini d'una setmana d'haver-ho demanat.

Totes les idees i suggeriments que transmeti per escrit qualsevol soci treballador de la Cooperativa, destinada a millorar el funcionament i la bona marxa de la mateixa, serà degudament tinguda en consideració i contestada en els mateixos termes, en el termini més breu possible, que en cap cas excedirà d'un mes.

Article 9. Els retorns.- No hi haurà retorns cooperatius, pel fet de que la nostra cooperativa és sense afany de lucre i tots els possibles beneficis seran destinats a les finalitats que determinen els estatuts.

En el cas de que el compte d'explotació anual registri beneficis, aquests s'aplicaran percentualment als corresponents fons estatutaris i la resta es destinarà a inversions, capitalització i millora de la qualitat de vida dels seus socis per mitjà de compensacions i de serveis cooperatius

Article 10. Els contractes socials.- Qualsevol contracte que reguli les relacions recíproques entre la Cooperativa i els seus socis, tant si es laboral, com de prestació de serveis, comercials, assistència, economat o d'altre tipus, es constituirà en base als Estatuts, el Reglament de Règim Intern i totes les altres normes i acords que siguin vàlidament adoptats. També s'aplicaran totes les normes i lleis que tinguin caràcter obligatori i que siguin compatibles amb la naturalesa de la Cooperativa i la condició de socis dels seus membres i com a tal, subjectes en primer lloc al seu contracte amb la societat.

Article 11. La informació.- Perquè l'autogestió de la cooperativa sigui real i efectiva és imprescindible que la informació arribi plenament a totes les persones sòcies treballadores. Per aquest motiu, tots els socis/sòcies tindran dret a accedir puntualment a qualsevol mena d'informació sobre la marxa de la Cooperativa, sempre que aquesta no sigui d'ús reservat.

Es considerarà d'ús reservat tota mena d'informació sobre fitxes mèdiques, informes personals, clients, preus, detall de projectes i sous personalitzats. No obstant, tret de les fitxes mèdiques i informes personals, els socis i sòcies podran accedir a qualsevol informació reservada, sempre que aquesta no surti físicament de l'empresa i es faci amb l'assessorament del responsable de la informació o bé del Gerent o un membre de la Junta Rectora. En qualsevol cas, sempre es tindrà en compte el que exigeixi la legislació vigent sobre protecció de dades de caràcter personal.

Perquè totes les persones sòcies treballadores puguin entendre el màxim d'informació d'acord amb la seva capacitat, la Cooperativa esmerçarà tots els esforços que calgui en formar el seu personal i els permetrà, en qualsevol cas, accedir-hi amb els tècnics que més bé els puguin assessorar.

Article 12. La intercooperació i l'esperit de servei.- La nostra Cooperativa, a fi d'aconseguir un entorn social més just i reafirmar la seva identitat, s'associarà i intercanviarà experiències amb totes les entitats, cooperatives i col·lectius que tinguin finalitats semblants, siguin d'iniciativa social i a poder ser sense afany lucratiu.

Tanmateix, la Cooperativa té voluntat de servei i utilitat pública i col·laborarà amb totes les Administracions i entitats públiques o privades constituïdes sense afany de lucre i d'utilitat pública, demostrant un veritable esperit de servei i responsabilitat social i ciutadana.

CAPÍTOL II.-

Estructura social i empresarial.

Article 13. Òrgans de govern.- Els òrgans de govern i alta gestió de la Cooperativa són l'Assemblea i la Junta Rectora, als quals correspon l'estudi i aprovació dels plans d'actuació.

Article 14. Organigrama.- La Cooperativa s'estructura funcionalment en la forma en que figura a l'organigrama que s'incorpora al present reglament i que té l'objectiu de ser el reflex gràfic de les dependències jeràrquiques, funcionals desenvolupades en els següents articles.

L'expressat organigrama preveu les diverses àrees o jerarquies decisòries a la Cooperativa:

1. Àrea estatutària, composta per l'Assemblea, Junta Rectora i Gerència.
2. Àrea empresarial i social, encapçalada per la Gerència i l'Equip de Direcció, que està format pel propi Gerent i els Directors de les diferents estructures departamentals en vigor a la cooperativa.
 - A) Departament Comercial
 - B) Departament de Producció
 - C) Departament Econòmic i Financer
 - D) Departament de Recursos Humans
 - E) Departament de Qualitat i Millora
 - F) Departament d'Innovació

Les Àrees estatutàries i l'empresarial i social, tenen com a nexa d'unió la Gerència, que forma part alhora de la Junta Rectora i de l'Equip Directiu. Perquè aquesta unió no es polaritzi en una sola persona i en previsió de possibles canvis, el Gerent assistirà a la Junta Rectora i també podran assistir els Directors de Departament, tret de les sessions en que la Junta Rectora o bé la Gerència no ho cregui oportú en consideració als temes específics a tractar. Tant la Gerència, com les Direccions de Departament tindran veu però no vot en la Junta Rectora, a no ser que hi hagi coincidència de càrrecs i també ho siguin de la Junta.

Tant l'organigrama, com els diferents llocs de treball actuals i la seva definició de responsabilitats i funcions, a fi de millorar l'eficiència de la gestió de la cooperativa, s'especificarà a l'Annex I.

Aquest annex s'actualitzarà en la mesura que la dinàmica de la Cooperativa així ho requereixi.

Amb caràcter general, l'ordre de jerarquia funcional que s'estableix a l'organigrama i quadre de càrrecs incorporats al present reglament porta implícit que totes aquelles qüestions que afectin l'ordre laboral i funcional s'hauran de plantejar sempre al respectiu superior jeràrquic fins arribar a la Gerència si cal, sense desmerèixer en cap cas l'esmentat en l'Article 8 del present Reglament.

Tota qüestió d'ordre laboral o funcional que sigui presentada a un superior jeràrquic i no sigui convenientment resposta en el termini de 48 hores, permetrà de saltar-se les jerarquies fins la Direcció del Departament o en el seu cas la Gerència.

Les qüestions que afectin a la qualitat de soci i a l'ordre estatutari cooperatiu podran ser sotmeses a la Gerència i passaran a la consideració de la junta Rectora si en el termini d'una setmana no han rebut resposta satisfactòria per part de la Gerència.

Article 15. Comitè de seguretat i salut. La Cooperativa complirà estrictament la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos Laborals. En aquest sentit es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, amb les funcions, competències, obligacions, drets i responsabilitats previstes Legalment.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de cada empresa en matèria de prevenció de riscos, amb les funcions, competències, obligacions, drets i responsabilitats previstes legalment. Està format pels delegats de prevenció, d'una banda, i per representats de Direcció en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

El nombre mínim de delegats que en formaran part s'anirà ajustant a les futures variacions de la plantilla segons marca la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 16. Gerència.- D'acord amb els estatuts, la Gerència és escollida per la Junta Rectora i ratificada en el seu càrrec per l'Assemblea, actua sota les seves directrius i ha de donar-li comptes amb la periodicitat establerta. És l'únic responsable del funcionament, moviment econòmic i de personal de l'empresa davant la Junta Rectora i és responsable de transmetre i organitzar els mandats de l'Assemblea i la Junta Rectora a l'àrea empresarial i social. La seva tasca es impulsar i coordinar totes les activitats de la Cooperativa, planificar i organitzar el seu funcionament, coordinar l'Equip Directiu i fer a la Junta Rectora totes les propostes de futur que garanteixin la continuïtat i prosperitat del col·lectiu.

Article 17. Direccions.- Dependran directament i seran coordinades per la Gerència. Seran les persones responsables de dirigir i portar terme els objectius inclosos en els plans estratègics de l'empresa, així com de tot el personal dels seus Departaments i del que els hi pugui ser encomanat interinament. Formaran equip propi amb el personal dels seus departaments.

Article 18. Baixa de la cooperativa.- La persona sòcia treballadora que cessi voluntàriament en el servei de la cooperativa estarà obligada a posar-ho en coneixement per escrit complint el termini de preavís de 15 dies. L'incompliment d'aquesta obligació donarà dret a la cooperativa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

Article 19. Comissions de la cooperativa

Segons el model de Cooperativa i de Bon Govern, la cooperativa a fi de fomentar la participació dels socis i sòcies, estableix el desplegament de comissions de treball obertes a tothom i sotmeses a revisió i millora d'acord amb les fórmules de govern d'Àuria.

Amb el desplegament d'aquest model es pretén:

- Complir amb el Codi Ètic i de Bon Govern
- Fomentar la participació de les persones
- Millorar la comunicació
- Potenciar la iniciativa, la creativitat
- Participar en la millora contínua dels processos i en el desenvolupament de la innovació
- Potenciar la transparència, la democratització i el compromís social
- Ampliar la participació des de la cooperació amb altres grups d'interès.
- Crear avantatges socials societaris
- Garantir l'accessibilitat, la prevenció, la seguretat, la salut laboral i la qualitat de vida
- Augmentar la satisfacció, el sentit de pertinença, i la cohesió de grup
- Millorar el clima laboral i les relacions laborals

Les comissions, des de la seva creació, pretenen vetllar per aquesta participació de les persones d'Àuria, per aquest motiu són comissions vives i en constant transformació i la participació es realitza de forma lliure i voluntària. Les comissions vigents i el seu funcionament quedaran recollides a l'annex V.

Article 20. Beneficis socials.- Cada soci o sòcia tindrà un carnet, amb codi personal, que serà imprescindible per poder beneficiar-se del serveis Cooperatius tant interns com externs. Aquest carnet identifica a la persona com a soci/sòcia, treballador/a o col·laborador/a, i s'utilitzarà a nivell extern per acreditar la seva pertinença i beneficiar-se dels avantatges acordats amb la cooperativa.

CAPÍTOL III.-

Règim econòmic.

Article 21. Aportació obligatòria.- Cada soci o sòcia aportarà una única quantitat mínima al formalitzar la seva alta com a soci. La quota quedarà recollida a l'annex 3 del present Reglament. La quantitat ha de ser equivalent a la quota fundacional incrementada amb l'IPC dels anys transcorreguts, cosa que es farà igualment els venidors. Aquesta aportació formarà i engrossirà el Capital Social de la Cooperativa.

Si es cregués oportú demanar qualsevol altre tipus aportació o quota als socis, perquè la situació econòmica de la Cooperativa ho fes aconsellable, aquesta haurà de ser aprovada en Assemblea.

Article 22. Liquidació.- En cas de baixa del soci, pel motiu que sigui, la quota d'ingrés li serà retornada sempre que sigui reclamada en el termini de tres anys en que s'ha produït la baixa. La quantitat a retornar serà la mateixa que en el seu moment es va aportar i en el cas de que no sigui reclamada a fi d'any passarà definitivament a engrossir el Capital Social

Article 23. Dipòsits.- Qualsevol soci o sòcia de la Cooperativa podrà efectuar dipòsits de capital, sempre que aquesta els pugui utilitzar per facilitar la rotació financera i estiguin avalats per pòlisses de crèdit suficients. Aquests dipòsits podran ésser per un temps predeterminat o indefinit, i en aquest cas serà totalment reembossat per la Cooperativa dos dies després que el soci ho demani.

El referit dipòsit produirà un interès que serà la mitjà del Euribor mensual i l'interès més baix que pagui Taller Àuria pels préstecs que tingui concedits. Els interessos es liquidaran al soci de forma acumulada mensual, coincidint amb la finalització de l'any natural, excepte quan la Cooperativa retorni en la seva totalitat la quantitat dipositada, moment en el qual es liquidaran els interessos generats. L'interès liquidat, serà objecte de retenció de rendiments del capital mobiliari per I.R.P.F.

No obstant, la Cooperativa podrà avançar la devolució dels dipòsits sempre que es trobi amb un excés de tresoreria, cosa que farà amb les condicions del paràgraf anterior.

La Cooperativa mantindrà un compte corrent amb el soci/sòcia, on es consignaran els interessos mensuals acumulats, les devolucions i el saldo acreditarà l'import del debit. Els interessos es calcularan mensualment en funció del saldo acreditat, és a dir, tenint en compte les disminucions experimentades en el saldo del debit.

El soci/sòcia podrà reclamar la devolució immediata de la quantitat dipositada, pels següents motius:

1. Per incompliment per part de la Cooperativa de qualsevol de les obligacions anteriorment esmentades.
2. Si es donés el cas de que la Cooperativa fos declarada en suspensió de pagaments, fallida, concurs de creditors o es produïssin mutacions en les condicions patrimonials de la mateixa, que possessin en perill la devolució dels dipòsits.

La Cooperativa només acceptarà dipòsits dels seus socis/sòcies quan pugui retornar-los en qualsevol moment gràcies a les pòlisses de crèdit que té subscrietes amb diverses entitats bancàries. Tanmateix la Cooperativa respon amb tots els seus béns presents i futurs de la devolució dels dipòsits que li siguin confiats.

En cap cas, la Cooperativa podrà utilitzar els dipòsits per a finançament d'inversions, com tampoc podrà integrar-los al capital social.

Article 24. Bestretes.- La Cooperativa podrà fer bestretes sobre els sous que es tinguin adquirits en la data de sol·licitud, al seu personal treballador. La valoració de la proposta de bestreta la farà la Gerència amb l'assessorament de la direcció, i es tindran en compte les condicions particulars del sol·licitant i les alternatives que li quedarien en cas de denegar-li. Aquestes bestretes seran a retornar en el propi mes. Es podrà ampliar el termini de retorn a un màxim de sis mesos, segons valoració per l'Equip Directiu i l'acceptació de Gerència.

Article 25. Altres aportacions i donacions.- Pel fet d'ésser la Cooperativa una entitat sense afany de lucre i donades les finalitats socials de la mateixa, podrà acceptar de socis i no socis qualsevol mena de aportació o donació, que serà utilitzada sempre que sigui possible, amb la finalitat que recomani el donant, o bé es considerarà una ampliació patrimonial a utilitzar d'acord amb les finalitats de l'empresa i segons les directrius de la Junta Rectora.

CAPÍTOL IV.-

Règim laboral.

Secció I. Classificacions, coeficients i salaris. Classificacions, grups professionals i salaris

Article 26. Càrrecs, coeficients professionals i equivalències.- Tret del càrrec de Gerent, que depèn única i exclusivament de la Junta Rectora a tots els efectes, tots els demés càrrecs de la Cooperativa s'ajustaran al següent quadre de càrrecs, funcions, coeficient salarial i equivalències:

- Departaments: A) Comercial, B) Producció, C) Econòmic i Financer, D) Social i de Personal i E) De Qualitat i Millora. F) Departament d'Innovació.
- Dins de cada Departament hi existiran els següents càrrecs, segons l'organigrama vigent que determinarà les dependències, activitats i responsabilitats laborals de cadascú, els següents càrrecs i categories laborals, que gaudiran dels coeficients salarials especificats:

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 1) Director/a | Coef. 3,3 |
| 2) Cap de Taller/ Servei | Coef. 3,1 |
| 3) Cap de Secció..... | Coef. 2,9 |
| 4) Encarregat | Coef. 2,7 |
| 5) Oficial 1 ^a | Coef. 2,4 |
| 6) Oficial 2 ^a | Coef. 2,1 |
| 7) Oficial 3 ^a | Coef. 1,8 |
| 8) Especialista 2 ^a | Coef. 1.6 |
| 9) Especialista 3 ^a | Coef. 1.4 |
| 10) Peó | Coef. 1 |

L'organització dels diferents Departaments i l'assignació de càrrecs i categories professionals del personal amb certificat i sense certificat de la Cooperativa estarà en funció de la capacitat laboral de la persona treballadora, la seva realització personal, eficàcia i la millor rendibilitat de l'empresa i la seva planificació dependrà de la Gerència. No obstant, el Gerent consultarà amb l'Equip Directiu, i els Direccions de cada Departament ho faran amb la persona immediatament superior al càrrec a cobrir. Tanmateix, quan es tracti de llocs de treball que ocupin a persones amb certificat es considerarà prioritària la idoneïtat del lloc, l'adaptació de la persona al mateix i el nivell de satisfacció que li dona la feina. En tots els casos s'elaborarà una Descripció del Lloc de Treball, i es pactarà un seguiment continuat que permeti l'optimització del lloc de treball i la màxima satisfacció personal.

Totes les categories seran equivalents encara que pertanyin a Departaments diferents. Tots els coeficients s'aplicaran en referència al salari del peó, que serà el salari mínim interprofessional. Aquests coeficients es podran actualitzar i ajustar a les variants hagudes en el Sou Mínim Interprofessional, convenis i/o concerts amb la Generalitat, modificació dels mòduls i subvencions i el resultat de l'explotació anual. Les propostes es faran en el si de cada Departament i s'analitzaran a l'Equip de Direcció. La decisió la prendrà la Gerència amb el vist i plau de la Junta Rectora.

En el cas de que els increments del salari mínim interprofessional fossin superiors a IPC anual els augmentos aplicats a les categories superiors a la de peó, s'establiran per mitjà de coeficients

correctors a fi de preservar l'esperit cooperativista de l'esglaonat salarial. Les taules salarials anuals quedaran recollides a l'Annex III.

Article 27. Pagues extres.- Es pagaran dues gratificacions extraordinàries anuals, l'una al mes de juny i l'altra al desembre. L'import de la gratificació serà equivalent als conceptes salarials que meriten per 14 mensualitats i serà proporcional als mesos en actiu de la persona treballadora en el període anual precedent.

Tanmateix, pel mes de desembre es farà un estudi complet de la gestió econòmica de l'any en curs i de les previsions per l'any que ve, i es podran fer, a l'alça o a la baixa, les compensacions salarials de l'any que s'acaba i es regularà la base de l'any a començar. L'estudi es farà arribar a tots els Departaments i l'Equip de Direcció recollirà propostes i suggeriments que analitzarà i resoldrà aplicant el mateix procediment de l'article anterior.

Article 28. Antiguitats.- L'antiguitat a l'empresa no es considera mèrit per si mateixa, sinó com a demostració d'una major integració i aprenentatge del funcionament de la Cooperativa i de la seva peculiar idiosincràsia. Només en aquest sentit i amb la intenció de no fer del plus d'antiguitat una càrrega aliena als més elementals criteris de l'economia empresarial, per cada any que el treballador estigui a l'empresa, cobrarà 1% sobre el salari que percebi en el moment de complir l'any, fins a un màxim del 16%. Per tant el màxim d'antiguitat computable és de 16 anys.

No es computarà com a temps vàlid per al recompte d'antiguitat, les excedències laborals que hagi pogut gaudir la persona sòcia treballadora, a excepció de les que legalment l'Estatut de Treballadors així ho estableixi.

Article 29. Plus de responsabilitat.- A fi de primar el sentit de la responsabilitat i l'assumpció de rols de compromís dins de la Cooperativa, es podrà, a proposta de la gerència, abonar un complement per incentivar aquesta assumpció de responsabilitat o la major dedicació en el desenvolupament del treball, tenint en compte que aquest complement va lligat exclusivament a l'exercici professional del lloc de treball assignat.

Article 30. Hores de preparació de treball i reunions.- Com que els socis i sòcies de la Cooperativa ho són en funció de la seva solidaritat i la seva responsabilitat, els salaris respondran més a la dificultat, compromís, quantitat i qualitat de la feina feta que a les hores esmerçades en fer-la. Partirem d'un calendari i una jornada laboral, tal com s'especifica en la Secció II d'aquest mateix Capítol, com a fórmula general d'organització, però, assumint que cada càrrec comporta una tasca i una responsabilitat que s'acaba quan s'ha complert amb la mateixa.

Article 31. Hores extraordinàries.- D'acord amb la filosofia de l'article anterior, només es pagaran com a hores extraordinàries les que siguin encomanades expressament pel Director del Departament corresponent i es refereixin a feines concretes de producció i que per tant responguin a una venda i una facturació.

L'import de les hores extres quedarà recollit a l'Annex III.

Article 32. Retribució variable.-

Amb la finalitat premiar i incrementar l'eficiència i per compensar també en el possible la major dedicació que pot representar l'aplicació dels articles 29 i 30, per a totes les categories d'aquest reglament s'elaboraran Plans de Desenvolupament Personal sobre els quals es podrà aplicar un complement de sou variable de fins a un 20% del salari brut. Aquests Plans degut a la seva complexitat seran desenvolupats en l'Annex II.

Article 33. Dietes i quilometratges.- Pel que fa als desplaçaments, si la persona sòcia treballadora s'ha de desplaçar dins del seu horari laboral per motius concrets de la seva responsabilitat, tasques o formació, la cooperativa facilitarà un vehicle sempre i quan estigui disponible. En el cas de no disposar de cap vehicle, el personal interessat utilitzarà el seu propi o el transport públic. El preu de quilometratge queda recollit a l'Annex III del present reglament.

Pel que fa a les dietes, la persona sòcia treballadora haurà de justificar el motiu de la dieta i el corresponent comprovant, sempre sent responsable i que el preu d'aquesta dieta sigui raonable.

Article 34. Altres complements o gratificacions

- Complement IT: per les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball, es complementarà fins el 100% del salari, a excepció dels produïts en "itinerari", durant els sis primers mesos, sempre i quan no s'acrediti per part de l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals que hi ha hagut negligència per part de la persona sòcia treballadora. Per les situacions d'incapacitat temporal derivades de malaltia comuna o accident no laboral, es complementarà la primera baixa de l'any en un màxim de 3 dies fins el 100% del salari. Per les situacions d'incapacitat temporal derivades d'embaràs, es complementarà fins el 100% del salari a partir de la setmana 36 d'embaràs.
- Premi fidelitat: les persones sòcies treballadores de la cooperativa tindran dret a una setmana de vacances extraordinària a gaudir durant l'any que compleixen 25 anys a la cooperativa i se'ls hi farà el corresponent reconeixement a l'assemblea general de socis i sòcies.
- Jubilació: les persones sòcies treballadores percebran un reconeixement i agraïment de la cooperativa amb un regal equivalent a 300€.
- Naixement: les persones sòcies treballadores percebran un reconeixement i agraïment de la cooperativa amb un regal equivalent a un import de 50€ per naixement de cada fill.

Secció II. Jornada laboral, vacances, permisos i excedències.

Article 35. Jornada laboral.-

Com que els diferents Departaments i Serveis de la Cooperativa tenen necessitats diferents en quan a horaris i organització de jornada laboral, donem com a norma general:

- Hores laborals: 1720 hores a l'any (per a tot el personal treballador)

El temps laboral es podrà distribuir durant tot l'any, procurant celebrar tots els ponts possibles i ajuntar els dies festius a fi de no partir les setmanes i per afavorir el descans del personal. La Gerència, durant el mes de desembre, presentarà el calendari general de dies festius elaborat per l'Equip Directiu, que restarà quinze dies exposat al taulell d'anuncis per a possibles reclamacions o modificacions per part del personal treballador.

Donada la diversitat d'activitats empresarials que s'exerceixen es podran fixar torns horaris diaris i/o setmanals ajustats a les necessitats de les diferents tasques a realitzar, superiors al normals, d'acord amb el que contempla l'Estatut del Treballadors i les necessitats productives, les exigències dels diferents Serveis o al context socioeconòmic de la zona, sense que es considerin extraordinaris per aquest fet. L'establiment de jornades normals o intensives o de recuperació, i els seus horaris corresponents que podran ser diferents segons els Departaments, serveis o seccions, serà responsabilitat de la Gerència, previ informe de l'Equip Directiu.

Es podrà establir una distribució irregular al llarg de l'any del 10% de la jornada de treball per motius productius, meteorològics o altres supòsits excepcionals, sempre respectant en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanals. La persona interessada coneixerà amb un preavís mínim d'un dia la modificació dels dies i horaris.

Sempre que la feina no se n'hagi de ressentir i ningú en rebi les conseqüències, s'autoritzaran horaris flexibles que s'ajustin millor a l'estil de vida del treballador i facin més fàcil i rendible el lloc de treball. Aquests horaris es podran reajustar per necessitats de l'organització o quan l'execució de la pròpia feina els faci inviablès o inoperants.

Es disposarà d'un protocol de conciliació de la vida personal i professional mitjançant el qual les persones sòcies treballadores podran sol·licitar una modificació del seu horari laboral. Aquestes sol·licituds seran valorades per una comissió que, de forma objectiva, determinarà les possibilitats d'acceptar la mesura sempre que organitzativament sigui possible.

Aquests horaris es podran reajustar per necessitats de l'organització o quan l'execució de la pròpia feina els faci inviables o inoperants.

Article 36. Descansos.- Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada d'una durada no inferior a 15 minuts. Aquest període de descans es considera temps de treball efectiu. Aquest temps es pot incrementar a criteri de direcció per garantir el bon rendiment de la plantilla i evitar sobrecàrrega de treball, sempre i que es puguin complir amb els objectius de treball de la cooperativa.

El temps de treball s'ha de computar de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el personal treballador es trobi en el seu lloc de treball.

Qualsevol canvi en la temporalitat o distribució dels descansos efectivament realitzats per la plantilla, hauran de ser aprovats pel Consell Rector i ratificat per Assemblea de socis/sòcies i comunicats al personal amb una antelació de 15 dies.

Article 37. Control i relleus.- Per aconseguir organitzar el treball amb un mínim d'ordre, les hores d'entrada i sortida es controlaran per mitjà del carnet de soci i un control de fitxatges. La persona sòcia treballadora, sempre que no gaudeixi d'horari flexible i treballi en equip, haurà d'estar al seu lloc de treball a l'hora exacta i, en cas de relleu, el sortint haurà d'assegurar-se de que l'operari entrant es fa càrrec.

Article 38. Vacances.- Les vacances seran de 30 dies naturals a l'any, que s'agafaran per torns i segons les necessitats de la Cooperativa i hauran de ser gaudides dintre del mateix any natural. Tanmateix, i previ acord entre l'organització i el personal treballador podran agafar-se partides, en diferents èpoques de l'any. Es tindrà en compte les circumstàncies personals, així com les preferències de cadascú, alhora de decidir els torns. Es pactaran, en general, amb mig any d'antelació, encara que hi pugui haver Departaments, Serveis o Seccions que degut a la dependència de factors aliens a l'empresa no es puguin definir fins a dos mesos abans, no obstant s'intentarà, sempre que sigui possible, arribar a l'acord amb la persona treballadora.

La resta de dies laborables no festius que sobrin del calendari laboral, seran utilitzats, de forma preferent, per racionalitzar els ponts i les festes de Nadal i Setmana Santa sempre que el funcionament i l'organització del treball de la cooperativa ho permeti.

Article 39. Permisos, excedències, jubilació parcial, contractes de relleu; i jubilació anticipada de persones amb discapacitat-

A aquests efectes el present Reglament s'ajustarà al que preveu l'Estatut dels Treballadors i la legislació vigent, no obstant, s'intentarà pactar qualsevol permís extraordinari sol·licitat amb l'antelació mínima que permeti organitzar la feina i s'estudiarà la fórmula de compensar-ho més adequada.

Excedència:

- L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- La persona treballadora que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior.
- El personal treballador té dret a gaudir d'un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tan si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. El personal treballador també té dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol, i no exerceixi activitat retribuïda.

No obstant, en el cas específic del personal soci amb discapacitat que puguin trobar feina en un altra empresa no especial, se'ls concedirà una excedència indefinida, acceptant-ne la seva reincorporació com a socis i com a personal treballador en el mateix moment que perdin o deixin la feina exterior, amb les mateixes condicions laborals que gaudien abans de marxar, i en el cas que per edat o malaltia no ho fos, seran admesos en la situació que s'ajusti a les seves possibilitats.

Tant la sol·licitud de l'excedència com la de reincorporació al lloc de treball s'hauran de realitzar amb 30 dies d'antelació.

Permisos retribuïts:

El personal soci treballador previ avís i justificació podrà absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració, sempre tenint com a referència mínima el que marqui l'Estatut dels Treballadors, pels següent motius:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni o parella estable. S'haurà de justificar per mitjà d'un document que ho acrediti.
- 2 dies per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si requereix desplaçament en més de 60 quilometres a tal efecte, el permís serà de 4 dies. S'haurà de justificar amb el justificant d'ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica corresponent.
- 1 dia per trasllat del domicili habitual, s'haurà de justificar amb el volant d'empadronament.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-t'hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins la jornada de treball. En el cas de sòcies treballadores que optin per realitzar els exàmens prenatals de forma simultània mitjançant la sanitat pública i un servei privat, hauran de decidir quin dels dos serveis serà objecte d'aquest permís retribuït. Aquest permís es fa extensiu al personal soci treballador amb parelles embarassades podent gaudir d'aquest permís retribuït a fi de poder acompanyar la seva parella a exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part.
- Per visites mèdiques del personal amb discapacitat sempre i quan aquestes siguin derivades de la seva pròpia discapacitat.
- 2 dies de permís a l'any de lliure disposició, a gaudir en hores, mitja jornada o dies sencers, sense poder –se adherir a períodes de vacances, ponts o festius. El gaudi d'aquests dies requereix un període d'antiguitat a la cooperativa de 6 mesos per cada dia i la sol·licitud dels mateixos s'haurà de fer amb una antelació mínima de 2 dies.
- En els supòsits de naixement, adopció o acolliment per la lactància del menor fins que aquest tingui nou mesos, els socis i sòcies treballadors/es progenitors, adoptants, guardadors o acollidors, tindran dret a una hora d'absència al treball fins als 9 mesos. Aquest permís i el seu gaudiment es realitzarà mitjançant acord amb la cooperativa i es podrà acumular en jornades completes, podent gaudir en aquest cas de 13 dies laborals. La sol·licitud d'aquest permís s'haurà de realitzar amb 15 dies d'antelació.
- En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de restar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball diari, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració de la jornada total. Aquestes reduccions de jornada o variacions de la mateixa s'hauran de sol·licitar amb 15 dies d'antelació.
- Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi una activitat retribuïda.
- El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la duració d'aquella, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectar per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre

malaltia greu, que requereixi un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directe, continua i permanent, acreditat pel Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya i com a màxim, fins que el menor tingui 18 anys.

- Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
- El personal soci treballador que tingui la consideració de víctimes de violència de gènere o víctimes de terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, aplicació d'horari flexible o altres mesures d'adaptació d'horaris que es puguin formalitzar a la cooperativa.

Jubilació parcial i contractes de relleu:

A aquests efectes el present Reglament s'ajustarà al que preveu la legislació vigent i l'Estatut dels Treballadors en matèria de jubilació. Simultàniament a la jubilació parcial l'empresa haurà de concertar un contracte de relleu de durada indefinida, a temps complet i amb la resta de requisits previstos en l'apartat setè de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors amb un treballador/a en situació d'atur o que tingués concertat amb l'empresa un contracte de duració determinat.

El temps de treball del personal jubilat parcialment, es podrà acumular en la forma en què aquest i la Direcció de l'empresa, convinguin.

Jubilació anticipada de persones amb discapacitat:

Les persones amb discapacitat tenen dret a jubilar-se de forma anticipada segons la regulació vigent en matèria de jubilació:

- Reial Decret 1851/2009, de 4 de desembre: regula la jubilació anticipada de persones treballadores amb discapacitat que acreditin, un grau de almenys 45%, en determinades discapacitats especialment limitants. Permet que aquestes persones es jubilin a partir dels 56 anys d'edat sempre que hagin cotitzat en les esmentades condicions de discapacitat durant, almenys, 15 anys. El període que s'anticipi a la jubilació es considerarà cotitzat a efectes de determinar el percentatge de la base reguladora que correspon a la persona treballadora, pel que aquesta anticipació no tindria impacte en la pensió.
- Reial Decret 1539/2003, de 5 de desembre: segons aquest RD, el personal treballador amb qualsevol discapacitat en grau igual o superior al 65% podran anticipar la seva jubilació 0,25 anys per cada any cotitzat en les esmentades condicions de discapacitat. Si necessiten l'ajuda d'una tercera persona per a realitzar els actes essencials de la vida, podran anticipar la jubilació 0,5 anys per cada any cotitzat en les esmentades condicions de discapacitat. La jubilació a través d'aquest RD en cap cas podrà produir-se abans dels 52 anys i, igual que el cas anterior, els anys anticipats a la jubilació es consideraran cotitzats a efectes de determinar la base reguladora que correspon al treballador. Serà necessari, en tot cas, acreditar un període mínim de cotització de 15 anys.

Això sense perjudici d'altre legislació o reglamentació que es pugui desenvolupar en matèria de jubilació.

Secció III. Formació, millora de competències, mobilitat geogràfica i funcional i diversos.

Article 40. Formació i millora de competències.- La formació és bàsica perquè les persones puguin créixer personalment i professionalment. La formació aporta molt de valor afegit a la Cooperativa ja que el millor capital que pot tenir, són persones altament capacitades. Per aquest fi es confeccionarà anualment un Pla de Formació a partir de les necessitats formatives del personal socis treballador. Aquest pla contemplarà accions formatives per a la millora de competències tècniques i transversals.

Aquelles demandes individuals no recollides al Pla i que puguin sorgir a posteriori, seran valorades a fi de donar resposta a la persona interessada ja sigui per facilitar el seu accés a la formació en forma de permís o modificació horària, o bé per finançar-la total o parcialment.

A nivell econòmic es procurarà subvencionar al 100% qualsevol acte formatiu que millori expressament el nivell professional del personal soci treballador, i tingui una incidència directa en el

desenvolupament de la seva tasca professional present o futura a l'entitat, sempre que aquest es comprometí a romandre un mínim de dos anys a l'empresa, o el que es pacti amb la gerència, a fi de què aquesta formació reverteixi en l'interès general de la Cooperativa.

En el cas de fer una baixa voluntària dins dels dos anys següents a partir de la finalització de l'acció formativa, la persona sòcia haurà de retornar a la Cooperativa, en concepte de danys i perjudicis, l'import de l'acció formativa o el cost de les hores de dedicació, quan la formació sigui igual o superior a 600€ o impliqui una dedicació de 50h o més en horari laboral.

En qualsevol cas, sempre que la Cooperativa intervingui en el cost de la formació, el beneficiari haurà d'aportar de la seva banda un esforç econòmic o bé en hores no laborals o en desplaçaments o dietes, a convenir.

Article 41. Mobilitat geogràfica i funcional.- Totes les persones sòcies treballadores hauran de realitzar qualsevol tipus d'activitat o treball, sempre que sigui per necessitats de producció, d'organització o situacions d'emergència, independentment de l'específic que desenvolupin en el seu lloc habitual, essent facultat del Director del Departament corresponent prendre les decisions a aquest respecte.

Els possibles trasllats i desplaçaments dins del mateix o diferent Departament, Servei, Secció i/o Centre de Treball, sempre dins l'àrea geogràfica de Catalunya, pels motius abans assenyalats, s'efectuaran amb criteri funcional, sense que es pugui impugnar contra ells al·legant altres circumstàncies que les tingudes en consideració al prendre aquestes decisions, i dependran exclusivament de la Gerència.

La continuïtat del personal treballador en el seu lloc de treball es considera valuosa per assegurar uns resultats de qualitat, una bona dinàmica empresarial i fins i tot la seva pròpia estabilitat personal. No obstant, es important escoltar i tenir en compte l'opinió de la pròpia persona treballadora sobre la seva situació laboral i el seu lloc de treball i així poder ajustar els possibles canvis d'acord amb les necessitats de les persones sòcies treballadores, alhora que es tenen en compte les prioritats d'eficàcia empresarial. Les Direccions de Departament estaran obligades a considerar totes les peticions de trasllat i de formació i contestar-les degudament d'acord amb l'article 14 i dels articles 25 i 31 del present Reglament i Annexes I i II.

Article 42. Manteniment i conservació.- Cada persona sòcia treballadora de la Cooperativa vetllarà pel manteniment i bon estat de tot el material de treball, maquinària i locals que estiguin sota la seva responsabilitat, obligant-se a fer-ne la neteja, complir les normes de manteniment i a donar comunicació per escrit de qualsevol avaria o desaparició en el mateix moment que és observada. Aquesta obligació, recau directament sobre l'immediat responsable, en cas d'oblit o desídia, sobre el seu superior, i en darrer cas sobre qualsevol persona sòcia treballadora que pugui observar el deteriorament o mal ús del bé comú. Tanmateix tot el personal de la cooperativa està obligats a vetllar pel bon ús i l'estalvi de les energies i matèries primeres i fer comunicació per escrit de qualsevol malversació que es produeixi, així com recomanar qualsevol alternativa d'estalvi.

El personal soci treballador de la Cooperativa tindrà cura de la roba de treball i la portaran sempre neta, cosida i en perfecte estat de conservació, procurant donar sempre una bona imatge de l'empresa que representen. Aquest estarà obligat a reposar-la sempre que el desgast i el bon ús ho facin aconsellable.

Article 43. Seguretat.- Qualsevol persona sòcia treballadora que detecti una situació de perill, o la manca d'aplicació de les normes de Seguretat laboral, té obligació legal de comunicar-ho a l'immediat responsable i si aquest no estigués al cas, comunicar-ho a l'instant al Director de Producció o a la Gerència en el seu defecte, i/o als Delegats de Prevenció o Comitè de Seguretat i Salut.

Article 44. Control mèdic.- Tot el personal soci treballador té dret a una revisió mèdica periòdica, a càrrec de l'empresa, duta a terme per personal mèdic especialitzat, que tindrà com a finalitat la de prevenir i garantir la bona salut i la capacitat laboral de tots ells.

Secció IV. Subrogació empresarial.

Article 45. Normativa aplicable.-

La subrogació empresarial derivada de la substitució de la Cooperativa en la prestació d'un servei o activitat en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió s'atindrà a allò que disposin les normes jurídiques d'obligat compliment en l'àmbit cooperatiu i en l'àmbit laboral.

Com a regulació específica de referència en tot allò que pugui ser d'aplicació a la Cooperativa, s'adopta el que disposa l'Acord sobre subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya, inscrit en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball i publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb la resolució del Departament d'Empresa i Ocupació EMO/1848/2014, de 29 de juliol o qualsevol regulació posterior que modifiqui o substitueixi aquest conveni o acords.

Article 46. Protocol.- Quant a les directrius, el procediment i les actuacions a seguir en el cas de subrogació empresarial, la Cooperativa observarà allò que estableix el Protocol de Subrogació, aprovat per l'Assemblea General. Aquest Protocol s'ha incorporat a aquest Reglament de Règim Interior com a Annex 4. Tal com estableix la Disposició 4ª d'aquest Reglament de Règim Interior, l'Annex 4 podrà ser revisat amb l'aprovació del Consell Rector.

El contingut d'aquest Protocol serà d'aplicació preferent a qualsevol altra normativa que no sigui de Dret Imperatiu.

Article 47. Socis/sòcies discapacitats/ades subrogats a una nova empresa.- Els socis o sòcies discapacitats/ades que hagin estat subrogats a una nova empresa, se'ls reconeix el dret a la seva reincorporació com a socis/sòcies i com a treballadors/ores, en les mateixos termes contemplats a l'article 39 d'aquest Reglament de Règim Interior.

CAPÍTOL V.-

Règim disciplinari.

Article 48. Motius.- Per assegurar un bon clima social i un agradable ambient de treball ha d'haver-hi un mínim de disciplina, i aquesta s'ha d'acceptar i fer complir rigorosament. Per mantenir un bon nivell de convivència, aquesta ha de gaudir de una base justa i si cal s'haurà de preservar amb l'aplicació automàtica de les sancions que aquest Reglament preveu. Com que sovint el personal soci serà amo i treballador a l'hora, aquest règim disciplinari preveurà ambdues vessants.

Secció I. Règim disciplinari del treball.

Article 49. Classes de faltes i sancions.- Les faltes podran ser lleus, greus o molt greus, aplicant-se respectivament sancions lleus, greus i molt greus, en virtut del present Reglament.

Article 50. Faltes lleus.- Són aquelles que representen una lleugera pertorbació en la marxa de la Cooperativa.

- a) Fins a tres faltes de puntualitat en l'assistència laboral sense la deguda justificació en un període de trenta dies laborals. Es considerarà falta de puntualitat el retard respecte l'hora establerta.
- b) Falta d'assistència al treball, fins a mitja jornada sense justificació.
- c) Negligència evident en la conservació del material, vestuari o de les instal·lacions.
- d) La incorrecció amb els companys de feina.
- e) No comunicar per avançat l'absència justificada al treball, a no ser per força major.
- f) No comunicar a l'Administració els canvis de residència.
- g) La falta d'higiene personal, sempre que produeixi queixes per part dels companys de treball o suposi donar mala imatge pública de la Cooperativa o mal exemple als companys.
- h) Qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per la imatge de l'empresa. En el cas de que el soci treballador tingui personal amb discapacitat al seu càrrec es considerarà falta greu.
- i) No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats en la família, que puguin afectar la Seguretat Social i/o institucions de previsió social.

- j) No senyalitzar ni actuar degudament en el treball a la via pública.
- k) La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals que no suposin un risc greu pel treballador, ni pels seus companys o terceres persones.
- l) No fer ús, o fer-lo de forma inadequada, del vestuari laboral atorgat per l'empresa o de l'equip personal de prevenció de riscos laborals, deteriorant-los o modificant-los expressament.

Article 51. Faltes greus.- Seran considerades faltes greus:

- a) La reiteració o reincidència en la comesa de faltes lleus, sempre que hi hagi hagut sanció o amonestació per escrit la primera vegada.
- b) Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina sense la deguda justificació, comeses en el període de trenta dies naturals. Si qui comet la falta té personal al seu càrrec, dues faltes de puntualitat en el mateix període poden considerar-se falta greu.
- c) Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- d) Imprudència temerària en la realització del treball que pugui provocar accident físic a qualsevol treballador o al mateix que hagi comes la falta.
- e) La negligència notòria i de general coneixement en el compliment del treball, tant en els aspectes tècnics de la feina com en el tracte amb els treballadors que es trobin al seu càrrec.
- f) La indisciplina i la desobediència al treball, sempre que perjudiqui el bon funcionament de la Cooperativa o el bon i puntual resultat del treball encomanat.
- g) La greu desconsideració cap als companys de feina o públic en general.
- h) No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa o confirmació d'Incapacitat Temporal.
- i) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- j) No comunicar immediatament qualsevol alteració de les normes de seguretat en el treball, assenyalant-ne de forma ben visible el perill.
- k) Ignorar qualsevol avís de perill o alteració de les normes de seguretat, arriscant la seva salut i la dels seus companys.
- l) La simulació de supòsits d'incapacitat laboral o accident.
- m) L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció riscos laborals, quan les mateixes suposin un risc greu pel treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
- n) La negligència o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encomanada.
- o) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials, màquines i vehicles que el treballador tingui al seu càrrec.

Article 52. Faltes molt greus.- Es consideraran faltes molt greus:

- a) Reincidència en dos faltes greus en el període d'un any, sempre que hi hagi sanció o amonestació per escrit.
- b) La falta injustificada al treball durant dos dies en el període de noranta dies naturals.
- c) La negligència notòria i inexcusable en el compliment del treball que ocasioni greus perjudicis a la Cooperativa.
- d) Simulació de malaltia o accident.
- e) Embriaguesa o drogoaddicció en hores de treball.
- f) Les ofenses verbals, sempre que comportin perjudici greu per la dignitat i la imatge dels companys i les agressions físiques.
- g) L'aplicació de mètodes o tracte directe al personal al seu càrrec que posi en perill tant la seva integritat psíquica com física.
- h) El frau, la deslleialtat i abús de confiança, el suborn, la concurrència i competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- i) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball, sempre que ocasionin perjudicis a la Cooperativa.
- j) El falsejament de dades i informació relativa al treball o servei.
- k) Realitzar treballs per compte pròpia o per a tercers estant en situació de baixa mèdica laboral.
- l) Realitzar qualsevol acte fraudulent o amb la intenció de perllongar la situació de baixa mèdica laboral.
- m) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.
- n) Ignorar expressament qualsevol avís de perill o alteració de les normes de seguretat, arriscant la seva salut i la dels seus companys.
- o) La imprudència temerària causant de qualsevol accident laboral per incompliment de les normes de seguretat.

- p) Qualsevol dels incompliments greus i culpables previstos a l'Estatut dels Treballadors a efectes d'acomiadament.
- q) L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció riscos laborals, quan les mateixes siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.
- r) L'abandonament del lloc de treball o del treball sense justificació, especialment en llocs comandament o de responsabilitat, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'Empresa o pugui arribar a ser causa d'accident pel treballador, els seus companys o tercers.
- s) La imprudència o negligència en el desenvolupament del treball encomanat, o quan la forma de realitzar-lo impliqui un risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'Empresa.
- t) Qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris (físics, verbals o no verbals) que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i l'home en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.

Article 53. Sancions.- Les sancions que s'aplicaran en cada cas seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i/o suspensió de feina i sou fins a tres dies amb constància a l'expedient.
- b) Per falta greu: amonestació per escrit i/o suspensió de feina i sou de quatre a quinze dies amb constància a l'expedient.
- c) Per faltes molt greus: amonestació per escrit amb constància a l'expedient i/o suspensió de feina i sou de setze a trenta dies, amb constància a l'expedient.
- d) Cometre dues faltes molt greus en el període d'un mateix any podrà donar opció a un acomiadament o a l'obertura d'un expedient d'expulsió si es tracta d'un soci de la Cooperativa.

Secció II. Règim de disciplina social.

Article 54. Les faltes.- Les faltes socials, a criteri de la Junta Rectora, podran ser considerades lleus, greus o molt greus d'acord amb la importància de la falta comesa, el perjudici ocasionat o intentat, i les circumstàncies atenuants o agreujants.

Seran faltes socials:

- a) No acceptar o dimitir sense causa justificada a discreció de la Junta Rectora, dels càrrecs socials pels quals fossin nomenats.
- b) No servir amb diligència els càrrecs socials que ocupen.
- c) No assistir sense causa justificada als actes socials, particularment Assemblees, als quals fossin convocats.
- d) Ser socis i prestar serveis o treball en un altra entitat que desenvolupi el mateix o similar objecte empresarial, si no ha estat expressament autoritzat per la Junta Rectora.
- e) Incomplir els acords socials vàlidament adoptats pels òrgans competents.
- f) L'oposició sistemàtica o el proselitisme en contra, respecte als fonaments socials i ideològics en els quals es recolza i desenvolupa la Cooperativa, tant en el seu si com a fora d'ella.
- g) Qualsevol incompliment de les obligacions derivades del contracte de societat subscrit amb la Cooperativa.
- h) Qualsevol situació que pugui lesionar, verbalment o de fet, la igualtat de drets i d'oportunitats de les persones amb discapacitat en relació a qualsevol altre ciutadà o soci.
- i) Les que com a tal constin en els estatuts socials i les que vagi qualificant la Junta Rectora per al millor funcionament de la Cooperativa.

Secció III. Normes de procediment.

Article 55. Expedient de sanció.- Qualsevol persona sòcia que incorri en falta podrà ser amonestat verbalment per la Direcció del Departament o bé per la Gerència, si fos precís. L'amonestació verbal si no es dona per escrit no constarà en l'expedient del personal soci, ni podrà ser utilitzada mai més en els seu perjudici.

Mai s'aplicarà cap mena de sanció sense prèvia tramitació d'expedient per escrit. La qualificació de les faltes laborals serà atribució de la Gerència, que ho farà a sol·licitud i previ informe de la Direcció del Departament corresponent. La de les faltes socials serà atribució de la Junta Rectora, que ho farà a pròpia discreció o a sol·licitud de la Gerència.

Per faltes laborals lleus, podrà instruir expedient el responsable de l'Equip de treball, sempre d'acord amb el Director del propi Departament, que serà el responsable de notificar-ho.

Si es tracta d'usuaris d'USAP (Unitats de Suport a l'Activitat Professional) serà la Direcció de Departament responsable d'aquesta unitat qui notificarà per escrit l'amonestació o sanció. En qualsevol cas sempre es podrà recórrer a la Gerència.

Per faltes laborals greus, instruirà expedient per escrit la Direcció del Departament el Director del Departament corresponent, i serà ell mateix el responsable de notificar-ho. En el cas de que es tractés d'usuaris d'USAP serà el Director de Departament responsable d'aquesta unitat qui ho notifica. I sempre es podrà recórrer a la Gerència.

Les faltes laborals molt greus tindran el mateix tràmit que les greus, però quan no es tracti d'usuaris d'USAP, l'expedient el notificarà la Gerència.

Equivalent procediment es seguirà en les faltes socials, llevat el de la instrucció de l'expedient, que sempre ho farà la Junta Rectora de conformitat amb l'establert en els Estatuts.

Article 56. Recursos.- El termini de presentació de cadascun dels recursos previnguts en l'article precedent a partir de la comunicació de les resolucions corresponents, serà de quinze dies naturals. El recurs es donarà per acceptat i guanyat ens cas de que no s'hagi dictaminat en el termini d'una setmana si s'ha fet a la Gerència o en el d'un mes si s'ha elevat a la Junta Rectora.

Article 57. L'aplicació de les sancions.- Totes les sancions seran executives a partir del dia següent d'haver-se esgotat el termini del recurs corresponent sense que el soci hagi esgotat aquest dret, o a partir del dia següent d'haver-se signat el corresponent dictamen inapel·lable.

En previsió de que durant la instrucció de l'expedient, la convivència i la disciplina quedin seriosament afectades, a causa de la persona expedientada, a discreció de la Gerència, o de la Junta Rectora en el cas de faltes socials, aquestes dues tindran facultat per suspendre'l transitòriament de feina fins que es pronunciï el dictamen definitiu.

No podran ser motiu de sanció les següents circumstàncies:

- a) La presentació de queixes o el mantenir una postura ideològica.
- b) L'exercici lliure de qualsevol dret reconegut a la Constitució o a l'Estatut de Catalunya.

Article 58. Prescripcions.- Les prescripcions de les faltes seran:

- Per faltes lleus al mes d'haver-se comès.
- Per faltes greus als sis mesos d'haver-se comès.
- Per faltes molt greus a l'any d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI.-

Disposicions varies.

Disposició 1ª.- Aquest Reglament serà complementari a tot el que disposen els Estatuts cooperatius i juntament amb ells compondran l'única fórmula de relació entre tots els seus socis tant a nivell social com laboral.

Disposició 2ª.- Com annexes al Reglament s'adjuntaran tots els Reglaments particulars dels diferents Serveis que pugui prestar la Cooperativa i aquells que siguin d'aplicació general. Tots ells s'ajustaran al present Reglament i en cas de dubte o diferències d'interpretació, prevaldrà el present Reglament a tots els annexes.

Disposició 3ª.- També s'hauran d'afegir annexes al Reglament totes les modificacions que es puguin fer als coeficients salarials, horaris i calendaris laborals, preus i tarifes de serveis, interessos de

dipòsits, i tota mena de variables que puguin ser d'interès dels socis i tinguin relació amb el reglamentat.

Disposició 4ª.- Així com el present Reglament només podrà ser modificat per l'Assemblea, tots els annexes esmentats en les Disposicions 2ª i 3ª i altres que puguin sorgir, podran ser actualitzats per imperatius legals, administratius, a proposta de Gerència, de l'Equip Directiu o dels socis, amb l'única aprovació de la Junta Rectora.

Disposició 5ª.- Tots el personal soci de la Cooperativa té dret a una còpia dels Estatuts actualitzada, una còpia del present Reglament actualitzada i tots els annexes hauran de facilitar-se al personal soci treballador dins la setmana de la seva modificació.

Í N D E X

CAPÍTOL I.- Principis rectors.

- Article 1. Motius bàsics.
- Article 2. La solidaritat.
- Article 3. Àmbit d'aplicació.
- Article 4. L'organització i la democràcia interna.
- Article 5. El capital.
- Article 6. La seguretat social, contractació i altres assegurances.
- Article 7. Els salaris i altres condicions de treball.
- Article 8. Participació social.
- Article 9. Els retorns.
- Article 10. Els contractes socials.
- Article 11. La informació.
- Article 12. La intercooperació i l'esperit de servei.

CAPÍTOL II.- Estructura social i empresarial.

- Article 13. Òrgans de govern.
- Article 14. Organigrama.
- Article 15. Comitè de seguretat i salut.
- Article 16. Gerència.
- Article 17. Directors
- Article 18. Baixa de la cooperativa
- Article 19. Comissions de la Cooperativa.
- Article 20. Beneficis socials

CAPÍTOL III.- Règim econòmic.

- Article 21. Aportació obligatòria
- Article 22. Liquidació.
- Article 23. Dipòsits.
- Article 24. Bestretes.
- Article 25. Altres aportacions i donacions.

CAPÍTOL IV.- Règim laboral.

Secció I. Classificacions, coeficients grups professionals i salaris.

- Article 26. Càrrecs, coeficients grups professionals i equivalències.
- Article 27. Pagues extres.
- Article 28. Antiguitats.
- Article 29. Plus de responsabilitat.
- Article 30. Hores de preparació de treball i reunions.
- Article 31. Hores extraordinàries.
- Article 32. Retribució variable.

Article 33. Dietes i quilometratges..
Article 34.-Altres complements o gratificacions

Secció II. Jornada laboral, vacances, permisos i excedències.

Article 35. Jornada laboral.
Article 36. Descansos.
Article 37. Control i relleus.
Article 38. Vacances.
Article 39. Permisos, excedències, jubilació parcial, contractes de relleu; i jubilació anticipada de persones amb discapacitat.

Secció III. Formació, promoció, mobilitat geogràfica i funcional i diversos.

Article 40. Formació i millora de competències
Article 41. Mobilitat geogràfica i funcional.
Article 42. Manteniment i conservació.
Article 43. Seguretat.
Article 44. Control mèdic

Secció IV. Subrogació empresarial

Article 45. Normativa aplicable
Article 46. Protocol
Article 47. Socis/Sòcies discapacitats/ades subrogats a una nova empresa

CAPÍTOL V.- Règim disciplinari.

Article 48. Motius.

Secció I. Règim disciplinari del treball.

Article 49. Classes de faltes i sancions.
Article 50. Faltes lleus.
Article 51. Faltes greus.
Article 52. Faltes molt greus.
Article 53. Sancions

Secció II. Règim de disciplina social.

Article 54. Les faltes.

Secció III. Normes de procediment.

Article 55. Expedient de sanció.
Article 56. Recursos.
Article 57. L'aplicació de les sancions.
Article 58. Prescripcions.

CAPÍTOL VI.- Disposicions varies.

Disposició 1^a.
Disposició 2^a.
Disposició 3^a.
Disposició 4^a.
Disposició 5^a.

ANNEXES

Annex I.-Organigrama

Annex II.-Desenvolupament personal.

Annex III.-Taules i complements salarials i tarifes dels serveis

Annex IV.- Protocol Subrogació

Annex V.-Comissions de treball.

Aprovació de la modificació Reglament de Règim Intern –22 de maig de 2019 pel Consell Rector i Ratificat en Assemblea el 14 de juny de 2019.