

FEDERACIÓ VALENCIANA

FEVE **CTA**

D'EMPRESES COOPERATIVES
DE TREBALL
ASSOCIAT

Reglamento de Régimen Interno

Reglamento de Régimen

Interno: Definición

- El Reglamento de Régimen Interno de una cooperativa es un instrumento de carácter interno, en el que, con la participación activa y consensuada de sus socios, la cooperativa define y establece cuáles van a ser las relaciones de los socios con la cooperativa en el ámbito social, laboral y organizacional de la empresa.
- No existe una estructura legal predeterminada ni obligación de tenerlo, ni siquiera de registrarlo (aunque puede hacerse).
- Cada colectivo deberá definir el suyo propio, en función de los apartados que sea necesario definir o desarrollar.

¿ Para qué sirve?

- El Reglamento de Régimen Interno debe servir para regular, canalizar y establecer los derechos y obligaciones socio-laborales, procurando con ello mantener viva la ilusión de los socios trabajadores en el proyecto socio empresarial que supone pertenecer a una cooperativa.



¿Qué normativa se aplica?

- No existe libertad absoluta para todas las materias anteriores. Imperativamente se respetarán los mínimos establecidos en la legislación estatal de cooperativas, Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE 17 de julio de 1999), en cuanto a las siguientes cuestiones:
- La jornada y el descanso semanal.
- Fiestas, vacaciones y permisos.
- Causas de suspensión o extinción de la prestación laboral.
- El estatuto profesional del socio.



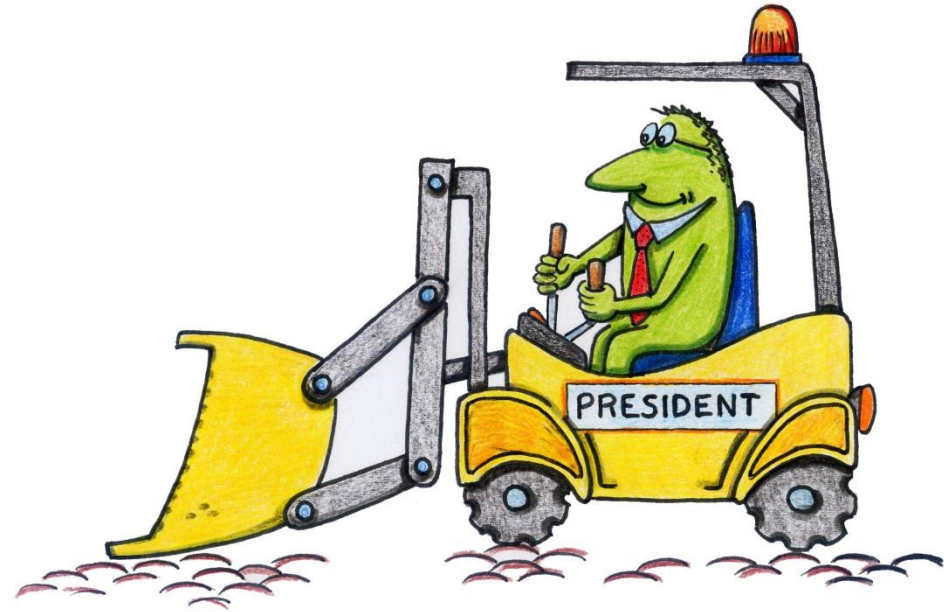
Materias que se regulan:

- El contenido del Reglamento de Régimen Interno es el siguiente:
- La forma de organización de la prestación del trabajo
- La movilidad funcional y geográfica
- La clasificación profesional
- El régimen de fiestas, vacaciones y permisos
- La jornada, turnos y descanso semanal
- Las causas de suspensión o extinción de la prestación laboral
- Los anticipos societarios
- Los demás derechos y obligaciones de los socios que, en materia de prestación, considere conveniente establecer la cooperativa.



1. La forma de organización de la prestación del trabajo

- Son todas aquellas vicisitudes propias de la cooperativa que respondan a costumbres o actitudes inherentes a ella.
- Es personal pero puede tratar por ejemplo, temas de **calidad, sistemas de comunicación tanto interna como externa, relaciones interdepartamentales, organigrama laboral y su relación con el societario.**



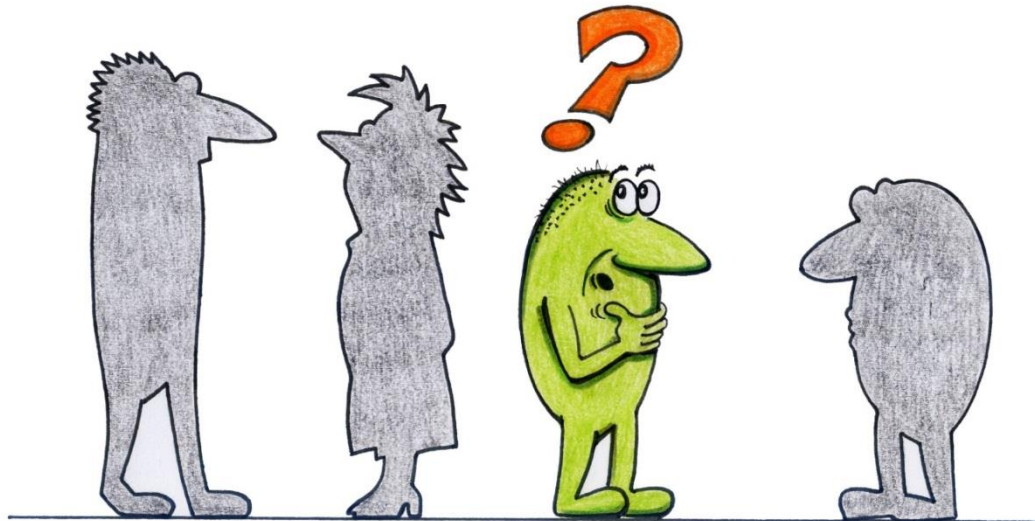
2. La movilidad funcional y geográfica

- **Movilidad funcional:** posibilidad de modificar las tareas convenidas en un determinado momento para una persona y puesto.
- **Movilidad geográfica:** cambio de puesto de trabajo que implica al mismo tiempo un cambio de residencia, pudiendo ser (cambio de residencia permanente o desplazamiento temporal).



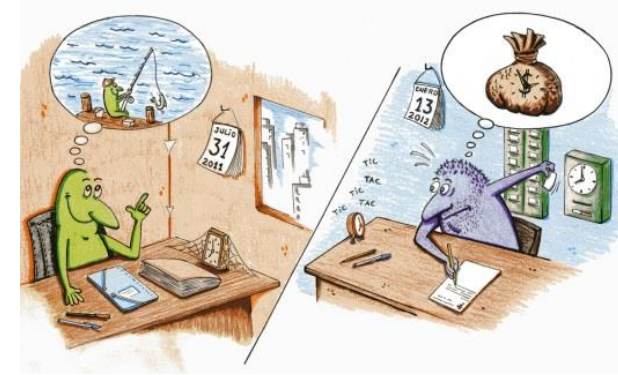
3. La clasificación profesional

- **La clasificación profesional:** es la herramienta jurídica utilizada para proceder a clasificar al personal de la empresa, y de acuerdo a dicha clasificación, establecer el contenido de la prestación de trabajo, que incluso puede abarcar la remuneración.
- La clasificación suele hacerse por grupos y por categorías. Se entiende por grupo el bloque más genérico que aúna aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que a su vez, se puede dividir en: **categorías, funciones y especialidades profesionales.**
- La clasificación de los trabajadores y la asignación de un grupo profesional es el resultado de la valoración de los siguientes aspectos: **(conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad).**



Sistemas de Valoración de Puestos de Trabajo

- **La valoración de puestos de trabajo** es un Método Racional para la Administración de Salarios, creando una estructura equitativa y justa de remuneración del trabajo.
- Es una Técnica de Gestión de RR.HH., que permite establecer datos comparativos entre los distintos puestos de trabajo, independientemente de las personas que los ocupan.
- Su objetivo es medir el valor relativo de los puestos dentro de la estructura organizativa, pero sin fijar su retribución específica que es misión de la negociación colectiva.



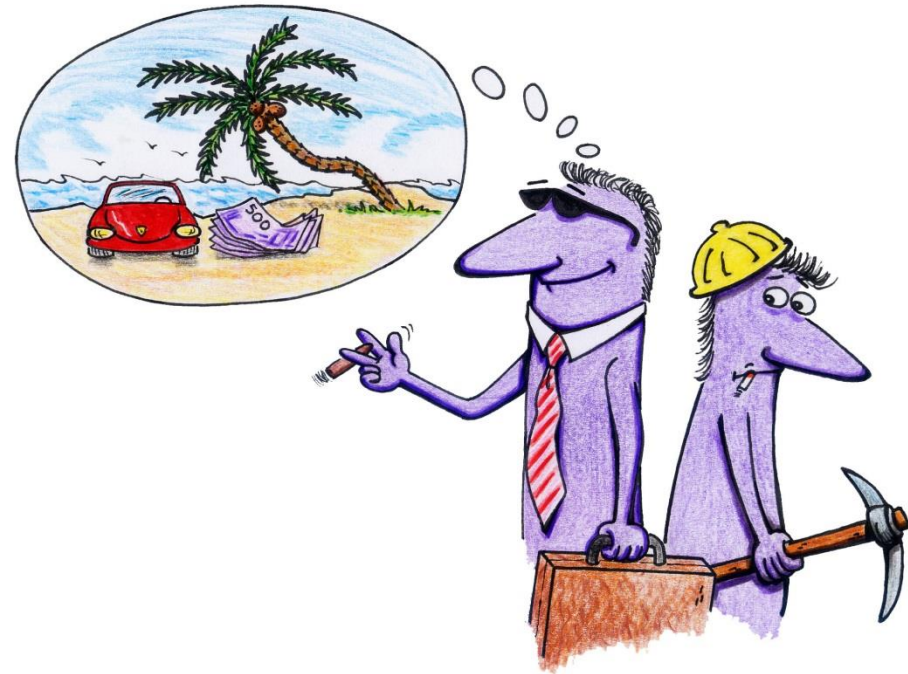
Sistemas de Valoración de Puestos de Trabajo

- En la valoración de Puestos de Trabajo hay que tener en cuenta tres consideraciones básicas:
- Es el puesto de trabajo, y no las personas que ocupan el puesto, el que puede medirse en función de sus exigencias, contenido, responsabilidades y requisitos.
- La medida de un puesto tiene un valor relativo dentro de la estructura organizativa de puestos de trabajo que vienen determinado por la aplicación de la Técnica de Valoración de Puestos.
- La asignación de un puesto tiene un valor relativo que origina las retribuciones base de los puestos. La regulación de todos sus aspectos constituye inicialmente la política salarial de la empresa.
- Se pueden distinguir entre **métodos de valoración cuantitativos** y **métodos de valoración cualitativos**.



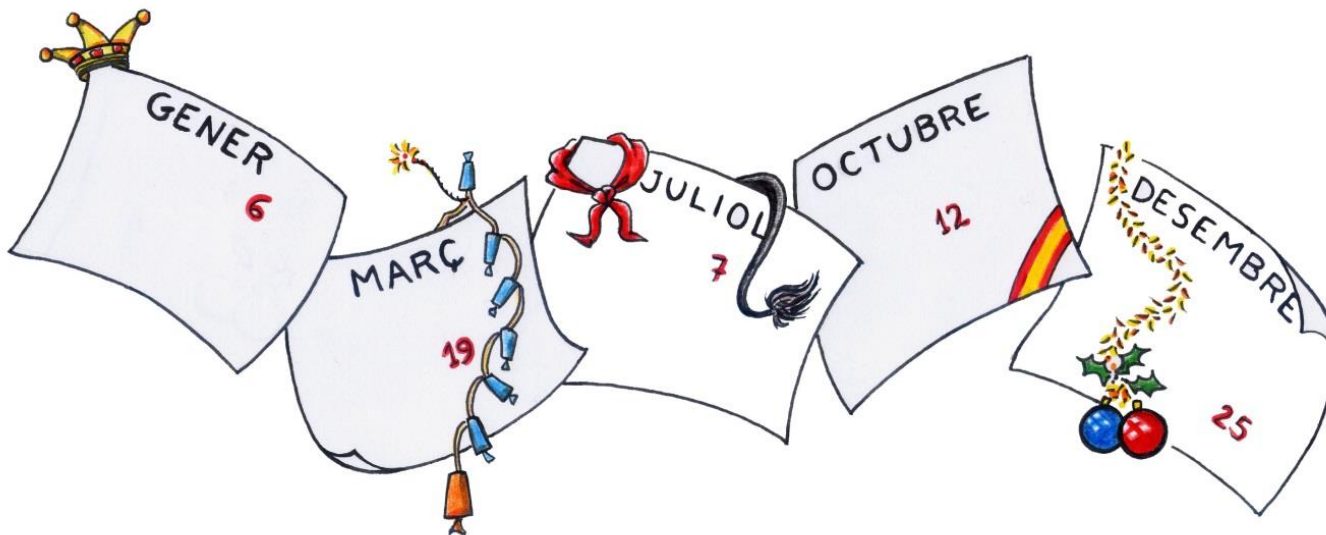
Ventajas de la implantación de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

- Establece un sistema de retribución más estructurado y equitativo con bases que lo justifiquen
- Da cauce a reivindicaciones de tipo comparativo
- Aumenta la conciencia profesional, el interés y motivación por proporcionar a puestos de mayor nivel
- Ayuda a la política salarial de la empresa, practicando los ajustes salariales a nivel general y con base en la diferencia relativa de los puestos.



4. Fiestas, vacaciones y permisos

- **Fiestas:** no están sujetos a la normativa laboral , no es de aplicación el calendario laboral para las cooperativas, pero se ha de respetar el marco mínimo que establece la ley de cooperativas.
- Además de los días que pueda establecer la cooperativa por acuerdo, se respetarán, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad empresarial que desarrolle la cooperativa, al menos los siguientes:
- **1 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 9 y 12 de Octubre, 25 de Diciembre**



4. Fiestas, vacaciones y permisos

- **Vacaciones:** las fijará la cooperativa y establecerá su disfrute. La ley estatal especifica que las vacaciones anuales y las fiestas señaladas serán retribuidas a efectos de anticipo societario y obliga a que las vacaciones anuales de los menores de 18 años y de los mayores de 60 tenga una duración mínima de 1 mes.

4. Fiestas, vacaciones y permisos

- **Permisos:** la ley establece unos mínimos pero el tema de su retribución lo deja en manos de la Asamblea General.
- Los motivos legales que permiten al trabajador ausentarse del trabajo por el tiempo establecido y en todo caso, previo aviso y justificación, son:
- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el socio trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.



5. Jornada, turnos y descanso semanal

- En cuanto a la fijación de la jornada, los turnos y el descanso semanal, podrán establecerse por la cooperativa pero respetando que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien como mínimo 12 horas.



6. Las causas de suspensión o extinción de la relación laboral

- **Suspensión:** Existen una serie de supuestos determinados por ley y otros que pueden ser de previsión estatutaria que permiten suspender la prestación de trabajo sin dejar de ser socio. Los supuestos legales dan derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Se suspende también la obligación de retribuir el trabajo, es decir, no existe la obligación de darle al socio su anticipo societario durante el tiempo en que la relación laboral esté suspendida, a no ser que en este punto la cooperativa quiera acordar lo contrario, cuestión que es conveniente que se recoja en un acuerdo al efecto en el que se indiquen bajo qué circunstancias y por qué cuantías.

Suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo

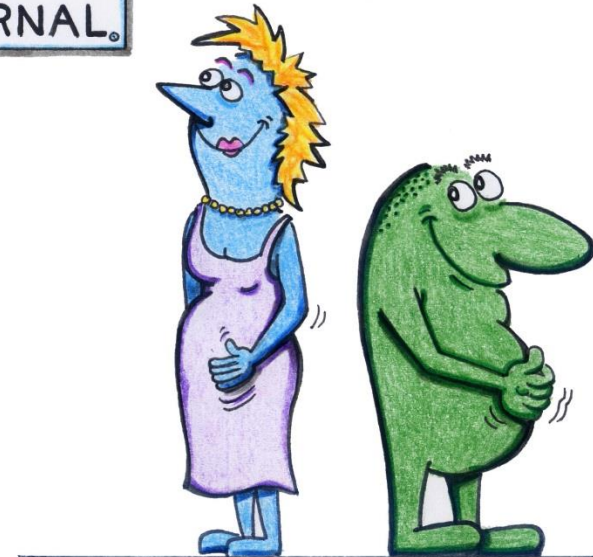
- **Motivos de suspensión con derecho a reserva de puesto:**
- Se mantiene el resto de derechos y obligaciones societarias con las excepciones que se traten puntualmente.
- **Incapacidad temporal del socio trabajador:** Si de acuerdo, con las leyes vigentes de Seguridad Social, el socio trabajador es declarado en situación de IP, cesará el derecho de reserva de puesto de trabajo y si fuese gran invalidez o absoluta, se producirá la baja obligatoria del socio trabajador.



Suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo

- **Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de 5 años.**
- b.1 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración mínima de 16 semanas ininterrumpidas salvo que fuese múltiple, en cuyo caso, dicha duración será de 18 semanas. En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- No obstante lo anterior, en el caso que el padre y la madre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

BAIXA
MATERNAL



Suspensió amb dret a reserva de lloc de treball

- **b.2 En el supòsit de adopció**, si el fill adoptat és menor de 9 mesos, la suspensió tindrà una duració màxima de 16 setmanes comptades, a l'elecció del soci treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'adopció, bé a partir de la resolució judicial per la que se constitueix l'adopció.
- Si el fill adoptat és major de 9 mesos i menor de 5 anys, la suspensió tindrà una duració màxima de 6 setmanes.
- En el cas de que el pare i la mare treballen solament un d'ells podrà exercir aquest dret.

Suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo

- **c. Privación de libertad del socio trabajador**, mientras no exista sentencia condenatoria.
- **d. Excedencia forzosa**, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador. En estos casos, el socio deberá reincorporarse en el plazo máximo de 1 mes a partir de la cesación en el servicio o cargo o función.
- Estos socios no participarán de los resultados, ni podrán ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales, pero si la cooperativa establece nuevas aportaciones obligatorias, si estarán obligados a aportarlas.



Suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo

- **e. Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.** La Asamblea General deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión o reestructuración de jornada la totalidad o parte de los socios trabajadores que integran la cooperativa, concretando quienes serán los afectados, así como el tiempo que ha de durar esta situación.
- **f. Por razones disciplinarias.** En cuanto a los derechos societarios de este supuesto, se estará a lo establecido en el certificado de sanción, y si en este no se dice nada al respecto, se entenderá que se conserva el resto de derechos y obligaciones.



Motivos de suspensión con derecho a ingreso preferente

- **Excedencias voluntarias:** el RRI del socio o, en su defecto, la Asamblea General, podrán prever la posibilidad de conceder a los socios trabajadores excedencias voluntarias con la duración máxima que determine el Consejo Rector, salvo que existiese una limitación prevista bien en el propio estatuto profesional bien en el acuerdo de la Asamblea General.
- Tiene derecho preferente al reingreso que se va a limitar a las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al del socio en excedencia, que ya existan o se produzcan en la cooperativa. No existe obligación de generar vacantes.



Motivos de suspensión con derecho a ingreso preferente

- Van a mantener los mismos derechos que los demás socios, excepto a recibir anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales, y en cuanto a obligaciones, deberán guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos que puedan perjudicar los intereses sociales de la cooperativa.
- Si durante el tiempo en que estén en situación de suspensión, la Asamblea General acuerda la imposición de nuevas aportaciones obligatorias, estarán obligadas a realizarlas.

7. Extinció

- Supuestos en que la baja laboral es determinante para finalizar la relación societaria, es decir, baja obligatoria amparados en causas relacionadas con la prestación de trabajo.
- Nos encontramos con dos:
 - Baja obligatoria procedente de una declaración de gran invalidez o invalidez absoluta.
 - Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.



Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la cooperativa, a criterio de la Asamblea General, reducir con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa, la Asamblea General a propuesta del Consejo Rector, deberá designar los socios trabajadores concretos que deberán causar baja en la cooperativa con la consideración de baja obligatoria justificada.



8. El anticipo societario

- La cooperativa será la que establecerá la cuantía que los socios han de percibir a cuenta del resultado por la prestación de su trabajo.
- **Demás derechos y obligaciones de los socios** que, en materia de prestación de trabajo, considere conveniente establecer la cooperativa.



Ventajas del Reglamento de Régimen Interno frente al Estatuto Profesional del socio

- El RRI presenta bastantes ventajas respecto a los estatutos.
- Por un lado, es menos formal, ya que el contenido y la forma lo decide la propia cooperativa. Por otra parte, cualquier modificación que se efectúa también internamente, no siendo necesario acudir al notario. Esto hace del RRI un documento dinámico, flexible y completamente adaptado a las necesidades y objetivos de la cooperativa.
- El órgano competente para su aprobación y posteriores modificaciones es la Asamblea General, exigiéndose mayoría reforzada.
- El contenido del RRI deberá respetar en todo momento las leyes.
- Para que resulte realmente eficaz debe revisarse periódicamente y son un instrumento independiente y a la vez complementario del Estatuto Profesional del Socio.

