

REGLAMENT DE RÈGIM INTERN DE LA COOPERATIVA DE TREBALL ASSOCIAT “L'ENXARXADA, SSCL”

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 i qualitat de servei ha de regular les relacions de caire laboral per tal de posicionar-se en el mercat amb millors garanties d'èxit que la resta del teixit empresarial.

D'altra banda, les sòcies treballadores 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 totes les sòcies treballadores de la cooperativa L'ENXARXADA, SCCL; també per a les que tenen la condició de sòcies 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 totes les sòcies, fins i tot per a les dissidents i les que no haguessin assistit a la reunió, per tant un cop aprovat el reglament amb la majoria necessària, és d'obligat compliment per a totes les sòcies.

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.

Ja que la regulació laboral queda determinada pel reglament de règim intern, les sòcies 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 50% de les sòcies 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.

SECCIÓ II. DELS SOCIS TREBALLADORS

Art. 4. Definició

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

Art. 6. Soci a prova

Art. 7. Classificació professional

Art. 8. Règim de la Seguretat Social

Art. 9. Aportacions econòmiques

Art. 10. Jubilació

Art. 4. Definició

És sòcia treballadora la persona física que presta el seu treball personal a la cooperativa de treball associat L'ENXARXADA, SCCL 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.

L'aspirant a sòcia treballadora haurà de presentar un escrit de sol·licitud d'admissió, que serà valorat pel Consell Rector, emetent una resposta afirmativa o negativa en el termini màxim de 6 mesos.

Si la resolució és afirmativa, l'aspirant ha de subscriure l'aportació econòmica obligatòria i fer-la efectiva d'acord amb la Llei de cooperatives de Catalunya. Un cop feta efectiva dita aportació, esdevé sòcia a prova per un període de 12 mesos.

Art. 6. Soci a prova

Abans d'adquirir la plena de condició de sòcia, aquesta passarà un període de prova de 12 mesos, regulat als estatuts de la cooperativa. Aquest període podrà reduir-se per a casos individuals per acord del Consell Rector.

Les sòcies 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 econòmiques 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. Classificació professional

L'ENXARXADA SCCL no reconeix categories professionals diferenciades, essent tots els socis iguals en drets i deures.

Art. 8. Règim de la Seguretat Social

Les persones sòcies treballadores opten per inscriure's a la Seguretat Social en el règim especial de treballadors autònoms (RETA).

Art. 9. Aportacions econòmiques

Perquè la condició de sòcia sigui ferma, la sòcia haurà de realitzar les aportacions socials que estableixin els estatuts. La sòcia ha de desemborsar el 100% de la seva aportació

obligatòria en el moment d'esdevenir soci a prova i fer-la efectiva d'acord amb la Llei de cooperatives de Catalunya.

En casos excepcionals, podrà aportar el 50% en el moment de la seva incorporació i l'altra 50% abans de 6 mesos.

Art. 10. Jubilació

La sòcia haurà de jubilar-se al complir els seixanta-cinc anys d'edat, llevat que previ acord del Consell Rector, l'obligació quedi supeditada i retardada fins el moment en què la sòcia ho determini oportú.

SECCIÓ III. DE L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

- Art. 11. Organització del treball per projectes
- Art. 12. Rols en el treball per projectes
- Art. 13. Protocol de desenvolupament del treball per projectes
- Art. 14. Comissions internes

Art. 11. Organització del treball per projectes

L'ENXARXADA, SCCL ha adoptat una organització del treball per projectes, per tal de donar millor cobertura a les característiques especials de l'activitat professional a la que es dediquen les sòcies.

Organitzar el treball per projectes 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 de les sòcies en l'estructura funcional de l'empresa.

Les normes referents a l'organització del treball dins la cooperativa L'Enxarxada tenen com a objectiu crear una estructura d'incentius que fomenti els comportaments i accions socialment útils, doti la cooperativa de la flexibilitat i resiliència necessàries per a mantenir l'activitat a llarg termini, i contribueixi al màxim desenvolupament professional, ciutadà i personal de tots i cadascuna de les sòcies, sòcies col·laboradores i col·laboradores externs de la cooperativa.

Les normes i regulacions relatives a l'organització del treball poden adaptar-se i/o modificar-se per a projectes concrets mitjançant l'acord del Consell Rector, sense que això impliqui una modificació del reglament de règim intern.

Art. 12. Rols en el treball per projectes

A L'Enxarxada, tota la jornada laboral s'estructura per unitats discretes de feina anomenades 'projectes'. Cada projecte es correspon a un contracte amb un client extern. Cada projecte té el seu pressupost propi, el seu pla de treball, i el seu equip. Els equips de treball estaran composts prioritàriament per sòcies treballadores de ple dret de la cooperativa, amb participació si s'escau primer de socis col·laboradors i, en cas de que això no sigui possible, de col·laboradors externs (treballadors per compte propi o aliè sense vinculació social de cap tipus a la cooperativa).

Dins dels equips de treball es definiran dos rols: coordinador del projecte, i participant del projecte.

El coordinador del projecte té la màxima responsabilitat en la correcta planificació, execució i documentació del projecte. El coordinador ha de prendre les decisions sobre el desenvolupament del projecte amb el màxim consens dins l'equip de projecte, i sense entrar en conflicte amb el benestar dels participants del projecte i amb l'esperit cooperatiu. El rol de coordinador de projecte està reservat en exclusiva a les sòcies treballadores de la cooperativa.

El(s) participant(s) del projecte són assignats a l'inici del projecte pel coordinador, amb acord mutu i explícit d'ambdues parts. En aquesta assignació, el coordinador ha de tenir en compte les habilitats i aptituds necessàries per a cadascuna de les tasques del projecte, així com la idoneïtat d'equilibrar les càrregues de treball per tal de que tots els socis treballadors de la cooperativa disposin d'un mínim d'ingressos suficient per a cobrir les seves despeses personals i familiars.

Art. 13. Protocol de desenvolupament del treball per projectes

El cicle de vida dels projectes té diverses fases, en les quals es prescriuen les següents regulacions a tenir en compte:

- **Fase de prospectiva i acció comercial:** L'acció comercial de les sòcies reflecteix els seus interessos professionals, valors personals i capacitat creativa. Dins d'aquesta fase, s'entenen englobades totes aquelles accions no remunerades directament que tenen potencial de resultar en un ingrés, provinent d'un projecte nou o recurrent, per a la cooperativa. La prospectiva i acció comercial és una activitat d'alt risc i retorn incert, ja que només generarà ingressos per a la sòcia treballadora i la resta de membres de la cooperativa si resulta en la signatura d'un contracte amb el client prospectiu. No obstant, és una activitat essencial per al futur de la cooperativa, ja que el seu èxit garanteix el benestar i sostenibilitat econòmica futura de les sòcies treballadores.

Per tant, s'espera que el conjunt de sòcies siguin proactius en la recerca de noves fonts d'ingressos per a la cooperativa. Per incentivar la recerca de nous projectes, per al rol de coordinadora es prioritzarà la sòcia treballadora que hagi invertit més dedicació horària no remunerada, que podrà cedir-lo a una altra sòcia treballadora si així ho desitja. Aquesta cessió s'haurà de fer prioritzant la sòcia treballadora que hagi invertit la següent dedicació horària no remunerada més important, i així successivament fins a trobar una sòcia treballadora que accepti el rol de coordinadora del projecte.

■ Fase de preparació: Un cop signat el contracte del projecte, la coordinadora ha de constituir l'equip de treball, assignar les tasques a les membres de l'equip, i repartir el pressupost disponible en funció d'aquesta assignació. Totes aquestes consideracions es tractaran en una reunió d'inici de projecte i es reflectiran en una acta, que haurà de ser aprovada per consens de l'equip de treball.

■ Fase d'execució: La coordinador del projecte ha de mantenir un seguiment actualitzat de totes les actuacions que es duen a terme dins del projecte, essent el responsable últim del correcte desenvolupament del projecte. Les participants del projecte han de seguir les indicacions de la coordinadora, contribuint proactivament a l'execució de les tasques que tenen assignades en el temps, forma i qualitat més adients. Per les característiques de l'organització del treball per projectes a Base Ò, s'espera de cada membre de l'equip de treball gestioni de manera flexible i autònoma la seva càrrega de treball, sense requerir un seguiment actiu per part de la coordinadora del grau d'acompliment de les tasques assignades.

■ Fase de documentació: La coordinadora té la responsabilitat de generar i entregar les factures, informes justificatius i entregables del projecte, en la manera que el client requereixi. En aquesta responsabilitat, pot demanar contribucions als membres de l'equip de treball, que s'hauran de remunerar en funció de les hores dedicades com qualsevol altra tasca realitzada dins del projecte. Tanmateix, també ha d'assegurar que la documentació i el coneixement generat per part de l'equip de treball queda correctament documentat als sistemes informàtics de Base Ò.

Art. 14. Comissions internes

L'única excepció a l'organització del treball per projectes detallada en els articles anteriors són les tasques internes de gestió i reproducció del coneixement de la cooperativa, no vinculades a projectes directament facturables. S'entendrà que totes les tasques necessàries per al manteniment de la vida de la cooperativa, que no siguin directament facturables a un tercer, són susceptibles de ser organitzades en el marc del sistema de comissions internes. Cada sòcia treballadora té la obligació de contribuir equitativament i solidàriament a les tasques d'aquestes comissions. Aquesta obligació és indelegable, i només en casos extraordinaris i prèvia aprovació del Consell Rector es podrà eximir als socis treballadors de la seva contribució a les tasques comunes de manteniment.

Si alguna sòcia no pot fer front a les seves obligacions en un període de temps limitat i, per motius de sobrecàrrega laboral imputables a la seva necessària participació en projectes de Base Ò, podrà descarregar de manera temporal les seves tasques en comissions internes a alguna sòcia treballadora que ho accepti, a canvi del compromís de recuperar aquestes hores en un període no superior a un any.

Les comissions internes es composaran en funció del nombre de sòcies disponibles, i es reuniran de manera ordinària cada dos mesos. Les comissions també podran reunir-se de manera extraordinària en qualsevol moment, sota la petició degudament argumentada d'un mínim d'una de les sòcies que hi formen part. Cada reunió serà documentada amb una breu acta, que estarà a disposició dels socis treballadors per a la seva lliure consulta.

El nombre i objecte de les comissions internes serà fixat pel Consell Rector, que en podrà canviar l'estructura i composició en qualsevol moment per consens dels seus membres. De manera indicativa i no exhaustiva, es mencionen les següents comissions internes.

Les comissions, idealment haurien de ser les següents:

- Comissió de governança i aliances estratègiques: coordina la participació de la cooperativa en xarxes i associacions (per exemple, la XES).
- Comissió de comunicació: coordina el manteniment i actualització de la web, xarxes socials i blog de la cooperativa.
- Comissió d'administració i finances: coordina les tasques relatives a gestions burocràtiques, pagaments i comptabilitat.

Art. 15. Sòcies col·laboradores

Les persones que col·laboren professionalment amb la cooperativa de forma habitual o que tenen un paper important en algun projecte de caràcter de llarga durada, pot demanar ser soci col·laborador, amb veu i vot a l'assemblea general.

Per formalitzar aquesta petició la persona aspirant ha de fer un escrit al consell rector de petició. Un cop aprovada la petició, l'aspirant haurà de fer un ingrès de 300€ en una sola vegada en concepte d'aportació a la cooperativa, que funciona com l'aportació del capital social. En cas de marxar de la cooperativa, se li tornaran els diners en cas que la persona no hagi comès cap falta greu i el seu retorn podrà fer-se en una o en tres vegades màxim, en funció de la situació dels comptes.

Si la sòcia col·laboradora vol passar a ser una sòcia treballadora

En aquest cas, haurà d'aportar la part del capital social corresponent a la totalitat 1000€ menys els 300€ d'aportació com a sòcia col·laboradora i el pagament d'aquest es negociarà

amb el consell rector, en funció dels comptes, sent 2 vegades màxim el fraccionament d'aquest pagament.

SECCIÓ IV. DE LA JORNADA

Art. 15. Jornada anual

Art. 16. Permisos retribuïts

Art. 17. Vacances

Art. 15. Jornada anual

L'Enxarxada SCCL dona total llibertat als socis treballadors i socis col·laboradors per organitzar la seva jornada laboral, subjectant aquesta llibertat a la flexibilitat necessària per assegurar el correcte desenvolupament dels projectes.

Les sòcies treballadores de L'Enxarxada entenen els drets i llibertats com a fruit i just reconeixement de l'esforç, la disciplina i l'entusiasme en el compliment dels seus deures, i per tant s'emplacen mútuament a fer ús d'aquests drets i llibertats en una forma i grau que no posi en perill l'interès general de la cooperativa.

La jornada anual es fixa de manera orientativa i no limitativa a 30 hores setmanals, donant total llibertat als socis treballadors i socis col·laboradors per buscar com a coordinadors i/o acceptar com a participants la realització d'un volum de tasques en projectes que faci pujar o baixar aquest còmput setmanal orientatiu.

La prestació de serveis es realitzarà preferentment de dilluns a divendres, preferentment al matí, però no desatenent les obligacions que puguin donar-se per la tarda. L'horari dependrà de la situació familiar i de conciliació de cadascuna de les sòcies, sempre i quan compleixi amb les seves obligacions i responsabilitats.

Art. 16. Permisos retribuïts

La legislació laboral regula els permisos retribuïts a què tenen dret els treballadors (Estatuts dels Treballadors). La sòcia treballadora, col·laboradora i de treball, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a retribució parcial, per alguns dels motius i per al temps següents:

1. Permisos laborals

- 15 dies naturals en cas de matrimoni
- 15 dies en cas de naixement de fill
- 3 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)
- 5 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 la cooperativa, 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. *Hi ha la possibilitat de portar la criatura a la feina, si aquesta va a demanda d'alletament, facilitant al màxim aquesta possibilitat.
- Permís per recent nascut prematur o que necessiti hospitalització

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.

Art. 17. Vacances

Les vacances constitueixen un dret constitucionalment reconegut i irrenunciable. Dins de la política de treball per projectes i de flexibilitat de jornada, tots els socis treballadors tenen total llibertat per agafar tants dies de vacances com ho creguin convenient i adequat, subjectant aquesta llibertat a la flexibilitat necessària per assegurar el correcte desenvolupament dels projectes.

SECCIÓ V. DE LES RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES

Art. 18. Bestretes laborals

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

Les bestretes laborals recullen el conjunt d'hores treballades en cadascun dels projectes dins del període en qüestió. L'import de les bestretes reflecteix el preu de venda de l'hora treballada dins de cadascun dels projectes, descomptant-ne un percentatge que es retindrà dins la cooperativa per al pagament dels costos indirectes no imputables a cap projecte en concret (lloguers, subministraments, equips informàtics, llicències, quotes de membresia). El percentatge de retenció per a costos indirectes el fixarà el Consell Rector a inicis de l'any fiscal, establint-se de manera indicativa en un 15%.

La retribució de les hores treballades per part de les sòcies treballadores és homogènia, tot i que els projectes puguin tenir preus/hora diferents. Entenent que hi ha projectes que cobreixen despeses d'estructura i d'altres que interessa tenir, però que no la cobreixen. D'aquesta manera compensem de forma generosa al manteniment de la cooperativa.

Aquesta retribució per hora és de 11,40€, se suma la quota d'autònoms i l'IRPF pertinent de cada sòcia, que assumeix la cooperativa. Aquesta retribució per hora pot ser ampliada si la cooperativa aconsegueix projectes suficientment productius com per a pujar el preu hora de totes les sòcies treballadores.

Les sòcies treballadores poden dedicar hores a altres projectes que no siguin de la cooperativa, en un màxim de 8h setmanals, i aquests projectes es pagaran a banda, sumant-se a la quantia a pagar mensual en la bestreta. Això és possible si passa una de les dues circumstàncies següents:

- 1) El projecte en el qual la sòcia treballadora col·labora no té res a veure amb els estatuts i valors de la cooperativa i s'allunya dels seus objectius.
- 2) El projecte en el qual la sòcia treballadora col·labora el preu hora és inferior a l'estipulat mínim per hora dins de 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.

Les sòcies percebran una bestreta laboral d'una quantitat flexible segons les consideracions abans mencionades, que s'abonarà en períodes mensuals.

SECCIÓ VI. DE LES CONDICIONS LABORALS

Art. 19. Excedències

Les sòcies que acreditin almenys un any d'antiguitat a la cooperativa, podran sol·licitar una excedència voluntària o baixa voluntària temporal per un període no inferior a tres mesos ni superior a un any. Durant el període d'excedència, s'entén que la sòcia treballadora suspèn de manera voluntària i per un període de temps delimitat la seva participació en la vida de la cooperativa, per a dur a terme una activitat personal o professional incompatible amb la dedicació als projectes, comissions internes i òrgans organitzatius de la cooperativa. 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.

La sòcia acollida a una excedència voluntària no podrà optar-ne a una de nova fins que no hagin transcorregut sis mesos de treball efectiu, un cop esgotada l'anterior.

15 dies abans de la data límit de la seva excedència o baixa temporal voluntària, la sòcia treballadora haurà d'informar a la cooperativa si torna al seu lloc de feina o bé renúncia definitivament a formar-ne part.

SECCIÓ VII. DEL RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 20. Faltes molt greus

Art. 21. Faltes greus

Art. 22. Faltes lleus

Art. 23. Sancions

Art. 24. Prescripció de les faltes

Art. 25. Procediment

Art. 20. 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 el coneixement i l'autorització del Consell Rector.
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 delicte 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, sense el coneixement i l'autorització del Consell Rector.
11. Exigir, demanar o acceptar remuneració de tercers, sense el coneixement i l'acord del Consell Rector.
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. 21. 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. 22. 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 coordinació 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. 23. 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. 24. 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. 25. Procediment

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