

Pubblicamente

Suppl. al n. 1/2007 di Pubblicamente - Periodico della Fp Cgil Fvg - Registrazione Tribunale di Trieste n. 1116 del 29/7/2005
Direttore responsabile: Riccardo De Toma. Testi a cura di Giancarlo Valent - Stampa: Compeditoriale srl - Mestre
Poste Italiane Spa - sped. in abb. post. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2, UD DCB



COOPERATIVAS SOCIALES de todo un poco...

(contrato de trabajo, relación socio-trabajador, código civil y demás)

Mayo 2007



visita nuestro sitio web
www.fvg.fp.cgil.it
donde encontrarás una sección
dedicada al Comparto SSAE -
Cooperativas Sociales

Presentación

Los contenidos del presente informe comprenden los aspectos contractuales y aquéllos tal vez menos conocidos relativos al vínculo que existe entre el Socio y la Cooperativa.

El CCNL venció el 31 de diciembre de 2005 y actualmente se están llevando a cabo las tratativas para la renovación de los años 2006-2007.

En las páginas siguientes he realizado una síntesis de las partes económicas y normativas más significativas.

La ley n° 142/2001, basada en la ley n. 30/2003, y posteriormente modificada, aporta un agregado respecto a la legislación en materia cooperativista, especialmente respecto a la posición del socio trabajador.

Por un lado prevee la obligación de la aplicación también al socio-trabajador del tratamiento económico establecido por el CCNL mientras que por el otro deja inalterada la relación que existe entre el socio y la Cooperativa.

Sucesivamente se afrontarán los siguientes temas:

- El acuerdo entre las cooperativas centrales (AGCI-FEDERSOLIDARIETA'-LEGACOOOP) y las OOSS (Cgil Cisl e Uil) del FVG que definió la aplicación del CCNL 2002-2005 en nuestra región y estableció que el contrato nacional – junto con el integrativo nacional reportado en las páginas siguientes – se aplica a todos los trabajadores del sector, incluidos los socios;

- la ley regional del FVG 31/03/2006 n° 6 “Sistema integrado de interventos y servicios para la promoción y la tutela de la ciudadanía social”

- la ley regional del FVG 26/10/2006 n° 20 “Normas en materia de cooperación social”

Normativas posteriores aplicables a la Cooperativa y a los Socios están contenidas en el Código Civil – de las cuales mencionaremos los artículos de mayor importancia – ; otras se encuentran en el Estatuto y en el reglamento interno.

Los contenidos del Reglamento interno se deciden en total y exclusiva autonomía en cada Cooperativa, cuya aprobación es pedida por la Asamblea de socios.

Para mayores aclaraciones e informaciones dirigirse a las sedes territoriales de la Función Pública CGIL, para lo cual los invitamos a visitar nuestro sitio www.fvg.fp.cgil.it

Función Pública CGIL REGIONAL – División SSAE

Testi a cura di Giancarlo Valent
Progetto e realizzazione: Cronaca Fvg s.a.s.
Stampa: Compeditoriale srl Mestre



visita nuestro sitio web www.fvg.fp.cgil.it donde encontrarás una sección dedicada al Comparto SSAE - Cooperativas Sociales

Indice

• RETRIBUCIONES •

Cuanto corrisponde de retribución	6
Valores de los cuadros	6
Aguinaldo	11
Indemnización de los altos funcionarios	11
Indemnización profesional	11
Ascenso de antigüedad	11

• TIPOLOGIAS, ASUNCION Y RESOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO •

Asunción	12
Trabajo a tiempo parcial	12
Contrato de aprendiz	13
Período de prueba	14
Preaviso de despido y renuncia	14
Emisión de los documentos y del certificado de trabajo	14
Tratamiento de término del contrato (TFR)	14
Mobilidad y traslados	15
Cambios de gestión	15

• HORARIO DE TRABAJO •

Horario de trabajo	17
Flexibilidad	17
Trabajo extraordinario	17
Trabajo nocturno ordinario	17
Indemnización	18
Disponibilidad inmediata	18

• VACACIONES Y FERIADOS •

Vacaciones y feriadados no utilizados	19
Feriados	20

• PERMISOS Y LICENCIAS •

Permisos y días por recuperar	21
Licencia matrimonial	21
Tutela de la maternidad	21
Donación de sangre	23
Permisos por lutos de familia	23
Licencias no retribuidas	23
Tratamiento debido en caso de elecciones y/o referendun	23

Indice

• DERECHO AL ESTUDIO Y A LA FORMACION PROFESIONAL •

Derecho al estudio	24
Calificación, recalificación y actualización profesional	24

• TRATAMIENTO DE LAS AUSENCIAS POR MOTIVOS DE SALUD Y AMBIENTE DE TRABAJO •

Tratamiento económico por enfermedad y accidente fuera del trabajo	25
Accidente de trabajo y enfermedad profesional	25

• COMPORTAMIENTO EN SERVICIO •

Comportamiento en servicio	26
Demoras y ausencias	26
Medidas disciplinarias	26

• OTRAS DISPOSICIONES •

Asamblea	29
Documentos de trabajo	29
Responsabilidad civil de los trabajadores en relación con la empresa	29
Patrocinio legal de los trabajadores	29
Retiro de la licencia de conducir	29
Cambio de las tareas por impedimento físico	30
Uniformes de trabajo	30
Restitución kilométrica y cobertura del seguro por utilizzo del medio de transporte del trabajador	30
Otros puntos del acuerdo regional FVG del 14 de marzo de 2005	31

• RECIBO DE PAGO •

Competencias del trabajador	32
Retenciones	33

• NORMAS DEL CODIGO CIVIL •

Disposiciones generales de las cooperativas “a mutualidad prevalente”	34
Otras disposiciones de interés para las cooperativas “a mutualidad prevalente”	35

• LEGISLACIONES •

Ley regional FVG 31/03/2006 n° 6 “Sistema integrado de interventos y servicios para la promoción y tutela de la ciudadanía social”	36
Ley regional FVG 26/10/2006 n° 20 “Normas en materia de cooperación social”	36

Retribuciones

PAGO DE LA RETRIBUCION (ART. 83)

La retribución debe ser pagada antes del 20º día sucesivo al final de cada mes. Cualquier reclamo sobre la correspondencia de la suma pagada respecto a aquélla indicada en el recibo de pago debe ser realizado en el momento del pago.

El pago de la retribución debe ser efectuado a través de un recibo de pago en el cual debe especificarse:

- la razón social de la empresa
- el nombre y la calificación del trabajador
- el período de pago por el cual recibe la retribución
- el importe de cada uno de los elementos que la forman (salario, antigüedad, eventuales subsidios ad personam, etc.)
- las retenciones por ley y por tipo de contrato

VALORES SEGUN EL CUADRO

El valor horario que rige respectivamente a partir de 1º de abril de 2004, 1º de noviembre de 2004 y 1º de noviembre de 2005 está reportado en el cuadro.

El valor horario se determina dividiendo el importe mensual bruto por 165 (igual a 38 horas semanales), mientras que el valor por día se determina dividiendo el importe mensual bruto por 26.

1º nivel

Empleados de limpieza, auxiliares, empleados de seguridad y custodia locales, empleados que realizan comisiones generales, empleados de los servicios de playa.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 881,75	€uro 33,91	€uro 5,34
1º enero 2001	€uro 901,73	€uro 34,68	€uro 5,47

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 944,29	€uro 36,32	€uro 5,72
1º noviembre 2004	€uro 976,21	€uro 37,55	€uro 5,92
1º noviembre 2005	€uro 1.008,13	€uro 38,77	€uro 6,11

2º nivel

Operarios genéricos, empleados de la cocina, recepcionistas, bañero.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 889,85	€uro 34,22	€uro 5,39
1º enero 2001	€uro 910,05	€uro 35,00	€uro 5,52

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 953,00	€uro 36,65	€uro 5,78
1º noviembre 2004	€uro 985,22	€uro 37,89	€uro 5,97
1º noviembre 2005	€uro 1.017,44	€uro 39,13	€uro 6,17

3º nivel

Operaria/o calificada/o, chofer con licencia de conducir B/C, ayudante de cocina, empleado/a en el sector infantil con funciones no educativas, secretarias, asistentes a domicilio y de servicios tutelares, operadores socio-asistenciales, empleada/o a la asistencia de base o definida/o no formado.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 931,33	€uro 35,82	€uro 5,64
1º enero 2001	€uro 952,45	€uro 36,63	€uro 5,77

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 997,41	€uro 38,36	€uro 6,04
1º noviembre 2004	€uro 1.031,12	€uro 39,66	€uro 6,25
1º noviembre 2005	€uro 1.064,84	€uro 40,96	€uro 6,45

4º nivel

Operaria/o especializada/o, cocinera/o, chofer con licencia de conducir D/K, chofer socorredor, chofer acompañante, empleada/o de orden, animador/a sin título, asistente a domicilio y de servicios de tutela, operador/a socio-asistencial empleada/o a la asistencia de base o definida/o formada/o, operador/a técnico de asistencia, instructor/a de actividades manuales y expresivas, instructor de natación, guía.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1.001,62	€uro 38,52	€uro 6,07
1º enero 2001	€uro 1.024,34	€uro 39,40	€uro 6,21

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.072,69	€uro 41,26	€uro 6,50
1º noviembre 2004	€uro 1.108,95	€uro 42,65	€uro 6,72
1º noviembre 2005	€uro 1.145,21	€uro 44,05	€uro 6,94



5º nivel

Educador/a sin título, enfermero/a general, jefe operaria/o, jefe cocinero/a, asistente a domicilio y de los servicios de tutela operador/a socio-asistencial empleada/o a la asistencia de base o bien definida/o coordinadora/or, maestra/o de actividades manuales y de expresión, guía con tareas de programación, masajista, animadora/or con título, asistente en el sector infantil con funciones educativas, operadora/or de la inserción al trabajo, empleada/o de concepto, operadora/or de los servicios de información y de orientación.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1.062,09	€uro 40,85	€uro 6,44
1º enero 2001	€uro 1.086,16	€uro 41,76	€uro 6,58

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.137,43	€uro 43,75	€uro 6,89
1º noviembre 2004	€uro 1.175,88	€uro 45,23	€uro 7,13
1º noviembre 2005	€uro 1.214,33	€uro 46,71	€uro 7,36

6º nivel

Empleada/o de concepto con responsabilidades específicas en el ámbito administrativo, educadora/or profesional, asistente social, enfermera/o, jefe de cocina/dietista, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, psicomotricista, fonoaudióloga, investigadora/or de los servicios de información y de orientación.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1.120,35	€uro 43,09	€uro 6,79
1º enero 2001	€uro 1.145,76	€uro 44,07	€uro 6,94

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.199,84	€uro 46,15	€uro 7,27
1º noviembre 2004	€uro 1.240,40	€uro 47,71	€uro 7,52
1º noviembre 2005	€uro 1.280,96	€uro 49,27	€uro 7,76

**7º nivel**

Jefe de oficina, coordinadora/or de unidad operativa y/o servicios simples, educadora/or profesional coordinadora/or.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1.192,65	€uro 45,87	€uro 7,23
1º enero 2001	€uro 1.219,72	€uro 46,91	€uro 7,39

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.277,29	€uro 49,13	€uro 7,74
1º noviembre 2004	€uro 1.320,47	€uro 50,79	€uro 8,00
1º noviembre 2005	€uro 1.363,65	€uro 52,45	€uro 8,26

8º nivel

Coordinadora/or de unidad operativa y/o de servicios complejos, psicóloga/o, socióloga/o, pedagoga, médico.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1.287,27	€uro 49,51	€uro 7,80
1º enero 2001	€uro 1.316,50	€uro 50,63	€uro 7,98

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.378,64	€uro 53,02	€uro 8,36
1º noviembre 2004	€uro 1.425,24	€uro 54,82	€uro 8,64
1º noviembre 2005	€uro 1.471,85	€uro 56,61	€uro 8,92



9º nivel

Responsable de área, psicóloga/o, socióloga/o, pedagoga, médico con más de 5 (cinco) años de experiencia en el sector cooperativo.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1421,81	€uro 54,68	€uro 8,62
1º enero 2001	€uro 1454,03	€uro 55,92	€uro 8,81

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.522,66	€uro 58,56	€uro 9,23
1º noviembre 2004	€uro 1.574,13	€uro 60,54	€uro 9,54
1º noviembre 2005	€uro 1.625,61	€uro 62,52	€uro 9,85

10º nivel

Responsable de área estratégica, director/a de empresa.

CCNL 1998-2001			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2000	€uro 1.623,74	€uro 62,45	€uro 9,84
1º enero 2001	€uro 1.660,56	€uro 63,87	€uro 10,06

CCNL 2002-2005			
A partir de	Mínimo bruto por contrato por mes	Paga diaria	Paga horaria
1º enero 2004	€uro 1.738,94	€uro 66,88	€uro 10,54
1º noviembre 2004	€uro 1.797,72	€uro 69,14	€uro 10,90
1º noviembre 2005	€uro 1.856,51	€uro 71,40	€uro 11,25

El acuerdo regional del FVG del 14 de marzo de 2005 ha determinado respecto al encuadramiento profesional de determinados operadores, como sigue:

Reconocimiento de las calificaciones de los/las operadores/as asistenciales con títulos distintos de los Adest/Ota/Oss.

Las partes reconocen la importancia de la presencia en el sector de los trabajadores y las trabajadoras con calificaciones obtenidas en países extranjeros y no reconocidas por nuestra autoridad pública. Las partes se comprometen a intervenir en las empresas de los trabajadores y la Administración Regional, para el reconocimiento de los títulos del presente artículo. La misma situación se presenta con la adquisición de actualización que aún aumentando la profesionalidad no encuentra una justa correspondencia en las declaraciones del Ccnl 2002/2005.

En cualquier caso se envía a la más justa contratación empresarial el reconocimiento del encuadramiento de tales trabajadores en los niveles superiores, luego de un adecuado período de antigüedad en la empresa, no superior a los dos años.

Tal encuadramiento superior será reconocido a nivel de categoría, tomando el carácter de mejor condición que se debe reconocer en caso de cambio de empresa.

AGUINALDO

Antes del mes de diciembre de cada año la empresa otorgará al personal un importe igual a una retribución mensual.

INDEMNIZACION DE LAS FUNCIONES JERARQUICAS

A los trabajadores clasificados "GERENTES" encuadrados en los niveles 8º, 9º y 10º, les corresponde una indemnización de función en los siguientes valores mensuales brutos:

Nivel	A partir del 01.07.2000	
	Mensual	Horaria
8º	€uro 77,47	€uro 0,47
9º	€uro 154,94	€uro 0,94
10º	€uro 232,40	€uro 1,41

INDEMNIZACION PROFESIONAL (ART. 77)

Al personal encuadrado en los perfiles profesionales aquí reportados, le corresponde una indemnización mensual bruta como aquella especificada en el cuadro.

Al director/a de empresa le corresponde además una indemnización de dirección de un mínimo bruto mensual de € 180,76.

Figuras profesionales	A partir del 01.07.2000	
	Mensual	Horaria
Enfermero/a general	€uro 61,97	€uro 0,37
Enfermero/a	€uro 154,94	€uro 0,94
Fisioterapeuta	€uro 154,94	€uro 0,94
Psicomotricista	€uro 154,94	€uro 0,94
Terapeuta	€uro 154,94	€uro 0,94
Fonoaudiólogo	€uro 154,94	€uro 0,94
Médico	€uro 258,23	€uro 1,56
Director/a de empresa	€uro 232,40	€uro 1,41

ANTIGUEDAD (ART. 79)

Los niveles de antigüedad tienen un vencimiento bienal hasta un máximo de 5 niveles. El valor de cada nivel se determina como en el cuadro aquí abajo. El aumento rige a partir de 1º día del mes inmediatamente sucesivo a aquél en el cual se cumplen los dos años de antigüedad.

Ver cuanto establecido en la parte relativa a los "cambios de gestión".

Nivel	Valor mensual	Valor horario
1º	€uro 11,62	€uro 0,07
2º	€uro 13,43	€uro 0,08
3º	€uro 16,27	€uro 0,10
4º	€uro 18,59	€uro 0,11
5º	€uro 20,66	€uro 0,12
6º	€uro 23,24	€uro 0,14
7º	€uro 26,85	€uro 0,16
8º	€uro 31,50	€uro 0,18
9º	€uro 39,51	€uro 0,24
10º	€uro 46,48	€uro 0,28

Tipología, asunción y resolución del contrato de trabajo

ASUNCION (ART. 23)

En el acto de asunción se comunicará al trabajador, por escrito, lo siguiente:

- la tipología del contrato de trabajo (full time, part time, a tiempo determinado)
- la fecha de inicio de la asunción;
- el nivel de encuadramiento;
- el tratamiento económico;
- la duración del período de prueba;
- otras condiciones acordadas.

TRABAJO PART TIME (ART. 26)

El trabajo part time puede ser de tipo horizontal (servicio reducido todos los días hábiles), vertical (en algunos días de la semana, del mes o de determinados períodos del año) o bien de tipo mixto (una combinación de los dos tipos antes descritos) basado en los dos tipos anteriores)

La prestación individual, que ambas partes deben acordar, no podrá ser inferior a:

- 12 horas en el caso de horario reducido respecto al normal horario semanal;
- 52 horas en el caso de horario reducido respecto al normal horario mensual;
- 624 horas en el caso de horario reducido respecto al normal horario anual.

Al trabajador se le pueden exigir prestaciones de trabajo adicionales.

El eventual rechazo, debidamente justificado, no constituye una infracción disciplinaria ni tampoco representa un motivo suficiente de despido.

El recurso del trabajo adicional es admisible en la medida del 50% del horario individual semanal para el part-time horizontal, excepto el límite máximo de prestación de trabajo diario de 8 horas.

Las prestaciones extraordinarias podrán ser recuperadas en los seis meses sucesivos hasta un máximo del 50% de las horas cedidas.

Las horas adicionales, excluyendo aquéllas recuperadas, serán retribuidas, con un adicional del 27% de la retribución global.

Sobre las horas de trabajo suplementario no se devengan vacaciones, permisos, aguinaldo, y TFR en tanto forman parte de dicho porcentaje adicional del 27%.

El trabajo adicional es admitido para garantizar la continuidad de las prestaciones a la empresa, afrontar picos de actividad intensa que exceden las posibilidades del orgánico normal y sustituir ausencias con derecho a la conservación del puesto de trabajo.

A la luz del consentimiento explícito por parte del trabajador y formalizado con el debido acuerdo escrito, puede ser modificada la colocación temporal de la prestación de trabajo part-time, ya sea en el caso de tipo de contrato horizontal como vertical o mixto.

En dicho acuerdo las partes pueden establecer:

- en el caso de tiempo part-time horizontal, un arco temporal en el día;
- en el caso de tiempo part-time vertical, un arco temporal semanal, mensua o anual;
- en el caso de tiempo part-time mixto, un arco temporal consecuencia de la combinación de las dos hipótesis antes mencionadas.

Si tuviera lugar una prestación de trabajo con variación en el mes de la colocación temporal respecto a un horario total superior al 30% del horario mensual establecido en el contrato individual, se aplicará un adicional del 2% a la retribución mensual acordada en el contrato individual. Si el porcentaje resulta inferior o igual al 30% se procederá a agregar un adicional del 2% por cada jornada individual de trabajo con variación de

la colocación temporal. Con el fin de cómputo del 30% se considera el total de horas previstas en el contrato individual por cada jornada considerada.

En los contratos de trabajo part-time de tipo vertical o mixto se pueden establecer, por escrito, cláusulas flexibles para el aumento de la duración de la prestación de trabajo (prolongación de la prestación en jornadas o períodos en los cuales no era prevista). Si tuviera lugar una variación en el mes respecto a un horario superior del 30% del horario mensual normal según el contrato individual, se aplicará un adicional del 2% sobre la retribución mensual establecida en el contrato individual.

Si dicho porcentaje fuera inferior o igual al 30% se aplicará un adicional del 2% sobre las jornadas en las cuales se haya efectuado una prestación de trabajo con variación. Con la finalidad del cómputo del 30% se consideran todas las horas previstas en el contrato individual por cada jornada considerada.

CONTRATO DE APRENDIZ (ART. 28)

El contrato de aprendiz se admite en todas las calificaciones y tareas comprendidas en los niveles 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°.

Es permitido establecer contratos de aprendiz también con personas con títulos de estudio post-obligatorios o con certificados de calificación profesional idóneos respecto a la actividad por desempeñar, con los límites de un compromiso de formación reducido.

El contrato de trabajo como aprendiz puede ser activado para los jóvenes de edad no inferior a los 16 años y no superior a los 24 años, prorrogable hasta los 26 años. Si el aprendiz tuviera algún tipo de discapacidad, tales límites se elevarían 2 años.

La duración del contrato de aprendiz es la siguiente:

2° - 3° - 4° nivel	36 meses
5° - 6° nivel	24 meses
7° - 8° nivel	18 meses



Para los trabajadores del 4° nivel, si poseen un certificado de calificación profesional idóneo respecto a la actividad por desempeñar, el contrato de aprendiz tendrá una duración inferior a los 6 meses.

El período de aprendiz efectuado con anterioridad en otras empresas del mismo sector con tareas idénticas será considerado para la conclusión del período de prescripción del presente contrato, siempre que no tenga lugar una interrupción más allá de los 18 meses. Las actividades formativas que se desarrollan en más de una empresa, como también aquéllas que tienen lugar en Institutos de formación u otros organismos reconocidos de la Región para tal fin, se acumulan a fin de la absolución de las obligaciones formativas.

La empresa comunicará al aprendiz la confirmación o no del contrato de trabajo 2 meses antes del final del contrato mismo. En caso de confirmación, el aprendiz será ubicado en la calificación para la cual cumplió el período de aprendiz. Al final de tal período de aprendiz deberá ser debidamente emitida una certificación de formación llevada a término.

La duración máxima del período de prueba para los aprendices está fijada en:

- 30 días de trabajo efectivo para los niveles 2°, 3°, 4°;
- 45 días de trabajo efectivo para los niveles 5° e 6°;
- 60 días de trabajo efectivo para los niveles 7° e 8°.

Durante el período de prueba es posible para ambas partes dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso.

El tratamiento normativo, durante el período de aprendiz, es el mismo tratamiento en vigencia para el demás personal.

Las horas de lecciones complementarias están comprendidas en el normal horario de trabajo. El tratamiento económico de los aprendices, respecto al de los otros trabajadores, se ubica en los siguientes porcentajes:

Nivel	Primera mitad del período de aprendiz	Segunda mitad del período de aprendiz
2° - 3° - 4°	80%	90%
5° - 6°	85%	95%
7° - 8°	90%	95%

PERIODO DE PRUEBA (ART. 32)

La asunción en servicio se realiza con un período de prueba, de servicio efectivo, cuya duración no podrá ser superior a los siguientes períodos:

• 1° nivel	30 días de prestación efectiva	• 6° nivel	60 días de prestación efectiva
• 2° nivel	30 días de prestación efectiva	• 7° nivel	60 días de prestación efectiva
• 3° nivel	30 días de prestación efectiva	• 8° nivel	180 días de prestación efectiva
• 4° nivel	30 días de prestación efectiva	• 9° nivel	180 días de prestación efectiva
• 5° nivel	60 días de prestación efectiva	• 10° nivel	180 días de prestación efectiva

PREAVISO DE DESPIDO Y RENUNCIA (ART. 33)

Salvo el caso de despido por motivos disciplinarios, el contrato de trabajo a tiempo indeterminado no puede darse por concluido por alguna de las partes sin un preaviso cuyos términos son establecidos en los días de calendario, como muestra el siguiente cuadro:

Nivel	Por antigüedad de servicio Hasta 3 años	Por antigüedad de servicio de más de 3 años
1°	15 días	30 días
2°	15 días	30 días
3°	15 días	30 días
4°	15 días	30 días
5°	45 días	60 días
6°	45 días	60 días
7°	45 días	60 días
8°	90 días	120 días
9°	90 días	120 días
10°	90 días	120 días

EMISION DE LOS DOCUMENTOS Y DEL CERTIFICADO DE TRABAJO (ART. 34)

En el acto de la efectiva cesación del contrato de trabajo, la empresa dará al trabajador los documentos debidamente actualizados por los cuales el trabajador firmará un recibo. En el acto de la resolución del contrato de trabajo, la empresa deberá emitir a pedido del trabajador un certificado con la indicación de la duración del contrato de trabajo y de las tareas desempeñadas por el trabajador.

TRATAMIENTO DE TERMINE DEL CONTRATO-TFR (ART. 35)

El tratamiento de fin del contrato está reglamentado por la ley n° 297/1982. El pago se efectúa en el acto de la cesación (sentencia de la Casación n. 4822 del 4.4.2002).

MOBILIDAD Y TRASFERIMENTOS (ART. 36)

Por movilidad temporal se entiende:

- 1) la movilidad de urgencia debida a un acontecimiento casual e imprevisible;
 - 2) la utilización del personal en una unidad distinta de aquélla de proveniencia en el respeto de las atribuciones que corresponden a las posiciones personales individuales.
- Se fuera necesario por motivos de organización de la empresa, el traslado puede transformarse en definitivo.

CAMBIO DE GESTION (ART. 37)

Con el objetivo de conseguir la continuidad y las condiciones de trabajo adquiridas por el personal, se prevén las siguientes modalidades operativas:

- a) la empresa saliente, con la máxima urgencia posible, y de todas formas antes del evento, informará oficialmente la cesación de la gestión a las OO.SS. territoriales y a las RSU. La empresa entrante a su vez informará oficialmente a las OO.SS. territoriales acerca del inicio de la nueva gestión;
- b) la empresa entrante, en el caso en que las prestaciones pedidas resten sin variaciones en el contrato de concesión, o convención, asumirá, en los modos y condiciones previstas por las leyes vigentes, restando invariable la resolución del contrato de trabajo por parte de la empresa cesante, el personal involucrado en la concesión o convención misma, salvo cuanto previsto en el punto d). Las empresas interesadas tomarán preventivos acuerdos para efectuar el pasaje directo de los trabajadores;
- c) si por motivos comprobables, a la fecha de cesación de la concesión, cuanto previsto en el punto b) no se hay aplicado, la empresa cesante podrá colocar en licencia sin retribución y sin acumular alguna antigüedad a los trabajadores que operan en la concesión interesado por un período máximo de 7 días laborables, con el fin de consentir la conclusión de los procedimientos relativos a la asunción con pasaje directo;
- d) en caso de modificaciones o cambios significativos en la organización y en las modalidades de servicio por parte del comitente con eventuales repercusiones sobre el dato de ocupación y sobre el mantenimiento de las condiciones de trabajo, la empresa otorgará las oportunas informaciones a las OO.SS. territoriales.

El acuerdo regional FVG del 14 marzo de 2005 ha integrado el siguiente artículo aquí reportado:

Cambios de gestión y antigüedad profesional del sector.

Con el fin de lograr que los procedimientos relativos a los cambios de gestión sean completamente seguros, el artículo 37 del CCNL 2002/2005 determina lo siguiente:

Para facilitar las normas relativas a los cambios de gestión, la empresa saliente, debe dar la comunicación del punto A del citado artículo a las OO.SS. inmediatamente después de ser informada del éxito de la licitación. La misma comunicación deberá ser provista por la empresa entrante.

La empresa saliente, integrando cuanto previsto en el citado punto A, deberá de todos modos proveer a cada trabajador/ora interesado en el pasaje a la empresa vencedora las siguientes informaciones: datos anagráficos, nivel de encuadramiento, tareas, títulos profesionales, fecha de asunción en la cooperativa, antigüedad en el servicio objeto de la concesión, horario semanal de trabajo.

En el ámbito del procedimiento previsto por el artículo 37, las partes evaluarán las eventuales situaciones de los trabajadores desprovistos del título pedido.

El personal contratado por la empresa saliente en sustitución de los trabajadores ausentes por maternidad, accidente o enfermedad, serán asumidos por la empresa con el mismo contrato así como el personal ausente será contratado por la empresa entrante a partir del día sucesivo al final del evento. La cesación del contrato de trabajo con la empresa

saliente se resuelve de común acuerdo sin la obligación del preaviso del artículo 33 del CCNL 2002/2005.

A excepción de las condiciones impuestas por la licitación y las modalidades organizativas que la empresa subentrante pretende adoptar, a las trabajadoras y a los trabajadores interesados al cambio de gestión les será mantenido un total de horas de trabajo, semanal, análogo a aquél normalmente vigente en la empresa saliente en los últimos tres meses de trabajo.

Si el nivel atribuido por la empresa saliente resulta más alto de aquél establecido por el CCNL, los trabajadores conservarán el nivel adquirido.

El servicio prestado en la empresa saliente es reconocido con el objetivo de superar el período de prueba y de los ascensos de antigüedad acumulados y en curso de acumulación. El período de servicio prestado es el resultado del último recibo de pago emitido por la empresa saliente.

Los ascensos de antigüedad del artículo 79 del Ccnl 2002/2005 se considerarán en cada nivel de sector y no de cada empresa considerada individualmente. Por lo tanto, los ascensos devengados y aquéllos en curso de maduración se reconocen integralmente. Tal decisión, válida a partir del 1° de enero de 2005, adquiere el carácter de condición de mejor favor que se debe reconocer en caso de cambio de concesión.



Horario de trabajo

HORARIO DE TRABAJO (ART. 51)

El horario semanal de trabajo se establece en 38 horas semanales.

El horario normal de trabajo en el curso de la semana laborable se distribuye en modo de conceder en cada caso un feriado, que será normalmente el domingo. Si ese día es requerida la prestación del servicio de trabajo, el trabajador tiene derecho a gozar de un feriado compensatorio fijado otro día de la semana laborable.

Para el personal en turno el feriado semanal es aquél sucesivo a la jornada de cambio del turno.

El trabajador que realiza turnos, en caso de ser necesario por motivos de exigencia de la organización del servicio, tiene derecho a al menos 8 horas de descanso consecutivo en el arco de las 24 horas.

FLEXIBILIDAD (ART. 52)

Es admitida la facultad de superar las horas semanales (fijadas en 38) en un máximo de 10 horas semanales con recuperación en los 6 meses sucesivos del total de horas trabajadas en exceso en el período antes indicado.

Si por determinadas exigencias de organización no fuera posible la recuperación, dichas horas serán retribuidas con los adicionales previstos por el lavoro extraordinario.

TRABAJO EXTRAORDINARIO (ART. 53)

Se considera como trabajo extraordinario aquél efectuado más allá del horario semanal (38 horas); el techo anual por trabajador no puede superar por norma las 100 horas por año, salvo justificadas exigencias de servicio que pueden alcanzar las 150 horas.

Los adicionales son las siguientes:

- | | |
|--|-----|
| a) trabajo diario extraordinario | 15% |
| b) trabajo nocturno extraordinario | 30% |
| c) trabajo feriado diario extraordinario | 30% |
| d) trabajo feriado nocturno extraordinario | 50% |

se considera trabajo feriado aquél prestado en las festividades definidas en el art. 58 o en las jornadas programadas como de descanso semanal, obviamente para las prestaciones no de turno, se privilegia la posibilidad de recuperar sin adicional alguno.

TRABAJO NOCTURNO ORDINARIO (ART. 54)

Por trabajo nocturno sólo a fines de retribución se entiende aquél prestado desde las 22.00 horas hasta las 6.00.

Para tal trabajo se prevee la siguiente indemnización:

- para prestaciones de más de 4 horas y hasta las 8 horas por noche: € 12,39
- para prestaciones de más de 2 horas y hasta las 4 horas por noche: € 6,20

Dicha indemnización no les corresponde a los trabajadores que gozan de una indemnización por turno (ver art. 55).

Para los empleados de los servicios de vigilancia y seguridad, no sujetos a turno y cuya actividad se desempeña exclusivamente en horas nocturnas, dicha indemnización es sustituida por un adicional del 10% de la paga horaria bruta por cada hora efectiva.

Aplicación del decreto legislativo n. 66/2003

Es considerado trabajo nocturno a los efectos legales del decreto legislativo n. 66/2003, aquél efectivamente prestado por un período de al menos siete horas consecutivas en un plazo de tiempo que comprende el intervalo entre las 24.00 horas y las 05.00.

Se define asimismo como trabajador nocturno aquél trabajador que respecto al horario

Ejemplo con el coeficiente fijo

- para las vacaciones
165 horas mensuales trabajadas x 8.3% total 13,7 horas
- para los permisos
165 horas mensuales trabajadas x 1.3% total 2,1 horas

Para determinar las horas de vacaciones y permisos que corresponden cada mes es suficiente sustituir 165 con las horas trabajadas en el mes y multiplicarlas por dichos coeficientes.

FERIADOS (ART. 58)

Todos los trabajadores deben gozar de un día de reposo por cada una de las siguientes fiestas:

- 1) Fin de Año
- 2) Día de Reyes
- 3) Aniversario de la Liberación
- 4) Lunes de Pascua
- 5) Fiesta del trabajo (1° de mayo)
- 6) Asunción de la Virgen
- 7) Todos los Santos
- 8) Inmaculada Concepción
- 9) Navidad (25 de diciembre)
- 10) San Esteban (26 de diciembre)
- 11) Santo Patrono

En ocasión de dichos feriados corresponde la retribución normal.

Si una de las festividades arriba enumeradas cayera en el día de reposo semanal, además de la retribución normal, corresponde un importe posterior igual a la retribución normal diaria (1/26).

El trabajador que presterá el servicio en tales jornadas, tendrá derecho a la retribución de las horas trabajadas o bien a un período por aprovechar antes de los 30 días a partir de la fecha de feriados no gozados, en una jornada fijada por la empresa luego de haber escuchado al interesado.

En caso de coincidencia de una festividad con el día de reposo en el cual venga pedida la prestación laborativa, el trabajador tiene derecho a gozar de otro día de reposo quedando invariable el pago con el adicional por día feriado extraordinario.

Para las festividades del 2 de junio y del 4 de noviembre, ver lo determinado por el artículo 59 (vacaciones y feriados suprimidos).



Permisos y licencias

PERMISOS Y DIAS POR RECUPERAR (ART. 60)

Se pueden conceder permisos breves, por exigencias personales particulares, de una duración no superior a la mitad del horario diario por un máximo de 38 horas en el plazo de un año solar y de todos modos luego de haber utilizado los permisos retribuidos igual a 4 días (feriados suprimidos).

Antes de los dos meses del permiso, el trabajador debe recuperar las horas en una o más soluciones. Si no es posible recuperar los días, la empresa proveerá a mantener una suma igual a la retribución que corresponde por el número de las horas no recuperadas.

LICENCIA MATRIMONIAL (ART. 61)

El trabajador no en prueba, en caso de matrimonio, tiene derecho a un período de permiso retribuido de la duración de 15 días consecutivos de calendario.

TUTELA DE LA MATERNIDAD (ART. 62)

Se aplican las normas de la ley 1204/71 y sucesivas modificaciones (entre ellas la ley 53/2000).

Las trabajadoras no pueden ser despedidas desde el inicio del embarazo hasta el primer año del niño.

Abstención anticipada (Leyes 1204/1971, 903/1977, 53/2000)

La inspección del trabajo puede disponer, sobre la base del certificado médico, la prohibición de emplear trabajadoras en estado de embarazo, hasta el período de abstención obligatoria, por uno o más períodos, cuya duración será determinada por la inspección misma, por los siguientes motivos:

- a) en caso de graves complicaciones en la gestación o de preexistentes enfermedades que se presume puedan ser agravadas por el estado de embarazo;
- b) cuando las condiciones de trabajo o ambientales sean consideradas perjudiciales para la salud de la madre y del niño;
- c) cuando la trabajadora no pueda ser trasladada a otras tareas adecuadas para su estado de salud.

Tratamiento económico

Las trabajadoras tienen derecho a una indemnización por día igual al 80 por ciento de la retribución por todo el período de abstención obligatoria del trabajo.

Los períodos de abstención anticipada al trabajo se computan en la antigüedad del servicio a todos los efectos, incluidos aquéllos relativos al aguinaldo, al regalo natalicio y a las vacaciones.

Abstención obligatoria (Leyes 1204/1971, 903/1977, 53/2000)

La duración total de la abstención al trabajo es de 5 meses.

La abstención puede durar desde 2 meses hasta 1 mes antes de la fecha presunta del parto.

La posibilidad de abstenerse de trabajar a partir del mes previo a la fecha presunta del parto está condicionada al certificado (emitido por parte del médico especialista del SSN y del médico competente a fines preventivos y de tutela de la salud en los ámbitos de trabajo) que pruebe que la elección de la trabajadora no provocará un perjuicio a la salud de la embarazada y del bebé que debe nacer.

Si el parto fuera prematuro respecto a la fecha presunta, los días de abstención obligatoria no usufruidos por la trabajadora antes del parto serán acumulados al período de abstención obligatoria después del parto. La trabajadora debe presentar, antes de los 30 días, el certificado que comprueba la fecha del parto.

Tratamiento económico

Las trabajadoras tienen derecho a una indemnización por día igual al 80 por ciento de la retribución de todo el período de abstención obligatoria al trabajo. Tal indemnización comprende cualquier otra indemnización que corresponde por motivos de enfermedad y es pagada por el INPS.

Los períodos de abstención obligatoria del trabajo se computan en la antigüedad del servicio a todos los efectos, incluidos aquéllos relativos al aguinaldo, al regalo natalicio y a las vacaciones.

Abstención facultativa (Leyes 1204/1971, 903/1977, 53/2000)

En los primeros 8 meses de vida del niño los padres tienen el derecho de ausentarse del trabajo, incluso contemporáneamente, por un período continuativo o fraccionado de una duración máxima de 6 meses cada uno, con la salvedad que la suma de los períodos de ausencia de ambos no supere el límite de 10 meses.

Si el padre goza de un período de abstención facultativa no inferior a los tres meses, el máximo consentido pasa de 6 a 7 meses y por consecuencia el límite máximo respecto al niño se eleva a 11 meses. Si tuviera un sólo padre el derecho de ausentarse del trabajo se reconoce un período continuativo, o fraccionado no superior a los 10 meses.

El derecho de ausentarse del trabajo y el relativo tratamiento económico son reconocidos aún cuando el otro padre no tiene el derecho.

Tratamiento económico

Hasta el tercer año de vida del niño corresponde una indemnización igual al 30% de la retribución, por un período máximo total entre los padres de seis meses; el relativo período, antes del límite mencionado, está cubierto por una contribución figurativa.

Más allá del tercer año y hasta el cumplimiento del octavo año de vida del niño, y de todos modos para el período restante de abstención facultativa, corresponde una indemnización igual al 30 por ciento de la retribución, sólo en el hipotético caso en que el rédito individual del interesado sea inferior a 2,5 veces el importe del tratamiento mínimo de pensión a cargo de la aseguración general obligatoria, el mismo período está cubierto por una contribución figurativa.

Dicho tratamiento económico es erogado por el INPS.

Se señala a su vez que, respecto al trabajo nocturno, el art. 17 de la ley 25/1999, que sustituye el art. 5 ley 903/1977, establece:

- al punto 1, la prohibición para todos los sectores de recurrir a mano de obra femenina para el trabajo nocturno (a partir de las 24 horas hasta las 6) desde la comprobación del embarazo al cumplimiento del 1° año de edad del niño;
- al punto 2, la no obligatoriedad a prestar el servicio nocturno:
 - a) para la trabajadora madre, o en alternativa para el trabajador padre convivente, con hijo de edad inferior a los 3 años;
 - b) para la trabajadora o el trabajador que sea el único padre al cual se le otorga la custodia de un hijo convivente de edad inferior a los 12 años;
 - c) para la trabajadora o el trabajador que tenga a su cargo un sujeto discapacitado.

Reposo por lactancia

La madre o en alternativa el padre, antes del primer año de vida del niño, pueden usufruir de períodos de reposo por lactancia: dos horas por día si el horario de trabajo supera las

6 horas por día y de una hora en caso de que sea inferior.

En caso de parto múltiple los reposos por lactancia se duplican y las horas agregadas pueden ser usufruidas también por el padre.

Enfermedad del niño

Ambos padres, alternativamente, tienen derecho a ausentarse del trabajo en los períodos que corresponden a un caso de enfermedad de cada hijo de edad no superior a los 3 años. Para los hijos entre los 3 y los 8 años, cada padre se puede ausentar del trabajo, de manera alternada, un total de 5 días por año. Para tales ausencias, no se aplican los controles (visita fiscal) previstos en caso de enfermedad del trabajador, pero es necesario presentar el certificado médico del pediatra elegido.

Dichas ausencias no serán retribuidas.

DONACION DE SANGRE (ART. 64)

El trabajador que dona sangre tiene derecho al permiso retribuido según la legislación vigente.

PERMISOS POR LUTO DE FAMILIA (ART. 65)

En caso de deceso de la esposa, esposo, convivente de acuerdo al estado de familia, del hijo/a, hermano/a, padres, suegros, corresponde un permiso retribuido de hasta un máximo de 2 días laborales por cada suceso de este tipo.

LICENCIA NO RETRIBUIDA (ART. 66)

Al trabajador con una antigüedad de servicio no inferior al año que haga el pedido se le puede conceder por graves y comprobadas necesidades personales y debido a una enfermedad de familia, independientemente de las exigencias de servicio, una licencia sin retribución y sin acumulación de antigüedad por un período máximo de 6 meses y hasta el 3% del total de los trabajadores en servicio a tiempo pleno en tal empresa.

TRATAMIENTO QUE CORRESPONDE EN CASO DE ELECCIONES Y/O REFERENDUM (ART. 67)

Para el tratamiento de los trabajadores operantes en los comicios electorales en calidad de Presidente, Escrutador, Secretario, Representante de lista, se considerarán las normativas vigentes en la materia.

Para el ejercicio del derecho de voto a los trabajadores con residencia fuera de la región se les concederá un permiso retribuido de un día.



Derecho al estudio y a la formación profesional

DERECHO AL ESTUDIO (ART. 68)

Los trabajadores inscriptos y que frecuenten cursos regulares de estudio en escuelas de instrucción primaria, secundaria y de calificación profesional, estatales, legalmente reconocidas o de todos modos habilitadas a la emisión de títulos de estudio legales, tienen derecho a ser colocados en turnos de trabajo que favorezcan la presencia a los cursos o la preparación de los exámenes.

Bajo pedido los trabajadores están exentos de prestar trabajo extraordinario.

Pueden además usufruir de permisos para preparar los exámenes, previa exhibición de la debida documentación.

El límite máximo para el derecho de estudio es de 150 horas individuales retribuidas por año. Tales horas, respetando el límite individual de 150 horas, se utilizan anualmente por un máximo del 2% del personal en servicio, para alcanzar el nivel de asistencia necesaria para la obtención del título de estudio o de la habilitación a los cursos universitarios, en escuelas estatales o legalmente reconocidas.

CALIFICACION, RECALIFICACION Y ACTUALIZACION PROFESIONAL (ART. 69)

Al fin de una calificación, recalificación o actualización necesarias para el simple mejoramiento en el desempeño de las prestaciones, los trabajadores – en la medida máxima del 8% del total del orgánico de la Cooperativa – podrán usufruir de permisos retribuidos individuales hasta un máximo de 100 horas por año.

Los trabajadores que hagan uso de dichos permisos retribuidos deberán proveer a la Cooperativa el certificado de inscripción al curso, el calendario de las lecciones y, sucesivamente, los certificados de presencia regular.

El acuerdo regional FVG del 14 de marzo de 2005 ha integrado el presente artículo como sigue.

Calificación, recalificación, actualización profesional.

Al fin de ampliar las posibilidades de participación de los trabajadores a los cursos de calificación, recalificación y actualización profesional, ya sea internas que externas a la cooperativa, se establecen las siguientes normas que integran cuanto previsto en el art. 69 del Ccnl 2002/2005:

- el total de horas por contrato será gozado por las trabajadoras y los trabajadores bajo la forma de permisos retribuidos para asistir a los cursos, en horario de servicio o en horario extralaborativo, que se refieran a las tareas atribuidas o a los servicios prestados por la cooperativa;
- el total de horas podrá en alternativa ser gozado a través de la asistencia bajo forma de permisos no retribuidos a los cursos organizados directamente por la cooperativa, o a aquéllos para los cuales ésta realizó una contribución económica para los gastos de organización;
- el derecho de frecuencia deberá ser ejercitado a título individual en la medida prevista por el Ccnl; en caso que el total de horas individuales y colectivas no sea utilizado completamente, la cuota individual podrá ser adicional;
- se solicita a la contratación empresarial la aplicación de los criterios de distribución de las horas entre los operadores de las distintas categorías profesionales, en caso de pedidos superiores al 8% del personal;
- las cooperativas, al fin de garantir iguales oportunidades de participación a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores, se comprometen a colocar las operadoras y los operadores en turnos de trabajo que favorezcan la asistencia a los cursos;
- las cooperativas pueden anticipar los gastos de inscripción – efectuada a título personal por parte del trabajador – a los cursos recurriendo a la recuperación con retenciones en cuotas en el recibo de sueldo.

Tratamiento de las ausencias por enfermedad o accidente

TRATAMIENTO ECONOMICO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE FUERA DEL TRABAJO (ART. 70)

La ausencia por enfermedad debe ser comunicada de inmediato y sin excepción antes de la primera hora del inicio del servicio previsto; debe ser además enviado el certificado de ausencia antes de los 2 días desde el comienzo de la misma.

La conservación del lugar de trabajo se mantiene durante 12 meses en el plazo del último trienio.

Más allá de los límites arriba descriptos, el empleador podrá cesar el contrato de trabajo.

Dichos límites pueden ser alcanzados por ausencias hechas en varias ocasiones.

El tratamiento económico previsto por el trabajador no en prueba, como integración de la indemnización por enfermedad a cargo de los entes competentes, será del 100% de la normal retribución hasta los 180 días.

En caso de enfermedad superior a los 3 días el derecho a percibir el tratamiento previsto queda sujeto al reconocimiento de la indemnización por enfermedad por parte de los entes competentes.

La enfermedad que tiene lugar durante el período de vacaciones no suspende el utilizzo en la hipótesis de internación en un hospital por una duración del mismo y/o diagnóstico general superior a los 7 días de calendario.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL (ART. 71)

En caso de accidente de trabajo, serán conservados el puesto y la antigüedad a los efectos del contrato hasta la cura comprobada por el respectivo certificado emitido por el instituto asegurador. En caso de enfermedad profesional, será conservado el puesto por un período igual a aquél por el cual el trabajador percibe la indemnización por inhabilitación temporanea dictada por la ley.

El accidente de trabajo debe ser denunciado inmediatamente al jefe directo de forma tal que la empresa pueda socorrer al trabajador y efectuar la denuncia como la ley lo exige.

El trabajador deberá entregar, en el menor tiempo posible, el certificado sanitario emitido por el ente competente.

Al trabajador le será reconocido por accidente de trabajo, a partir del 1° y hasta el día n° 180, un tratamiento económico integrador determinado por el instituto asegurador hasta alcanzar el 100% de la retribución normal.

El importe que corresponde por la integración está sujeto al reconocimiento del accidente por parte de la aseguración.



Comportamientos en servicio

COMPORTAMIENTO EN SERVICIO (ART. 40)

La trabajadora o el trabajador, en relación a las características del campo de intervención, debe comportarse en manera respetuosa para con la empresa, desempeñando su tarea en modo responsable y ateniéndose a las disposiciones impartidas por la dirección y a las reglas dictadas por la misma, observando en modo escrupuloso su deber de trabajador.

DEMORAS Y AUSENCIAS (ART. 41)

Considerando que las demoras y las ausencias deben ser justificados inmediatamente y que la trabajadora y el trabajador deben observar el horario de trabajo, las demoras justificadas o debido a motivos excepcionales o de fuerza mayor deben ser recuperadas; si la recuperación no fuera posible, las demoras y las ausencias implican la pérdida del importe de la retribución que corresponde por la falta de las horas trabajadas.

Las demoras no justificadas como también la ausencia arbitraria e injustificada son objeto de sanciones disciplinarias, ver el art. 37 e implican la pérdida de la relativa retribución.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS (ART. 42)

Indicación de las medidas disciplinarias.

En conformidad con el art. 7 de la ley n. 300/1970 las ausencias de la trabajadora y del trabajador pueden dar lugar a la adopción de las siguientes medidas por parte de la empresa

- llamado verbal;
- llamado por escrito;
- multa no superior al importe de 4 horas de retribución;
- suspensión del trabajo y de la retribución por un período no superior a los 4 días;
- despido.

Procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias.

La empresa no podrá aplicar, respecto a la trabajadora y al trabajador ninguna medida disciplinaria a excepción del llamado verbal sin haber preventivamente reclamado y sin haber escuchado la defensa. La medida disciplinaria no podrá ser aplicada antes de 5 días del reclamo por escrito del hecho que le dio origen, en el transcurso del cual la trabajadora y el trabajador podrán presentar sus justificaciones.

Trascurrido el término de los 5 días, si la empresa no considera válidas las justificaciones de la trabajadora y del trabajador, o en ausencia de las mismas, ésta podrá aplicar las sanciones disciplinarias dando la comunicación motivada al interesado/a.

Si la medida no fuera comunicada antes de los 10 días sucesivos a aquéllos de la presentación de las justificaciones, las mismas se considerarán aceptadas.

Sin objetar la facultad de recurrir a la autoridad judicial la trabajadora/or al cual le haya sido aplicada una sanción disciplinaria puede promover, en los 20 días sucesivos incluso por vía de la O.S. a la cual pertenece o bien a la cual le otorgará el mandato, la constitución, a través de la dirección provincial del Trabajo competente, de un Colegio de Conciliación que ejerce el poder de árbitro, compuesto por 1 representante de cada una de las partes y de un 3° miembro a elegir de común acuerdo o, a su defecto, nombrado por el director de la dirección provincial del trabajo competente.

La sanción disciplinaria queda suspendida hasta el pronunciamiento por parte del colegio.

Si la empresa cooperativa no se encarga antes de los 10 días a partir de la invitación de la dirección provincial del trabajo competente a nombrar un representante al interno del colegio mencionado en el párrafo anterior, la sanción disciplinaria queda suspendida hasta la definición del juicio.

No pueden considerarse en absoluto las sanciones disciplinarias superados los 2 años desde la aplicación y respecto al plazo temporal para la individualización del número de las infracciones y de las correspondientes medidas disciplinarias, éste es de 2 años.

En el caso de las personas desventajadas, las normas y las sanciones disciplinarias deberán ser individualmente compatibles con los programas personalizados de resocialización.

Ejemplo de medida disciplinaria.

A) Llamado verbal.

En caso de infracción de tipo leve, la trabajadora y el trabajador pueden recibir un reto verbal.

B) Llamado escrito.

Es una medida de carácter preliminar y es aplicada por ausencia de gravedad leve en relación a aquéllas indicadas en los puntos sucesivos. Luego de 3 llamados por escrito que no hayan sido prescriptos, la trabajadora y el trabajador si ulteriormente reincidentes, se deciden sanciones más graves que pueden ir desde la multa a la suspensión de una duración no superior a 1 día.

C) Multa.

Puede ser debida a:

- no cumplimiento del horario de trabajo;
- ausencia no justificada no superior a 1 día; en tal caso la multa será igual al 5% del pago global correspondiente a las horas no trabajadas;
- no cumplimiento de las medidas de prevención respecto a los accidentes y a las disposiciones a tal propósito emitidas por la empresa, cuando no recurren a los casos previstos para las medidas de suspensión o despido;
- irregularidades de servicio, abusos, desatenciones, negligencias en las tareas, siempre que no hayan provocado ningún daño;
- falta de comunicación del cambio de domicilio y/o residencia y el relativo contacto telefónico en caso de que exista tal obligación.

El importe de dichas multas (excluido el resarcimiento por daños) será devuelto a las instituciones asistenciales o previsionales empresariales o, en su defecto, al INPS.

Excepción hecha para el punto 5. La reincidencia en dos ocasiones respecto a multas no prescriptas da la facultad a la empresa de conminar al trabajador la medida de suspensión hasta un máximo de 4 días

D) Suspensión.

Puede ser debida a:

- no cumplimiento por más de 3 veces del horario de trabajo;
- ausencia arbitraria de una duración superior a 1 día y no superior a los 3 días;
- no cumplimiento de las medidas de prevención de los accidentes y de las relativas disposiciones emitidas por la empresa, cuando la falta pueda ocasionar daños leves a las cosas y ninguno a las personas;
- presentarse al trabajo y prestar servicio en estado de ebriedad o de alteración debido al uso de sustancias estupefacientes;
- abandono del puesto de trabajo sin motivo justificado salvo cuanto se ha determinado en el punto 3) de la medida de despido;
- insubordinación respecto a los superiores;
- irregularidad voluntaria en las formalidades de control de las presencias cuando no constituye reincidencia;
- asunción de un comportamiento incorrecto y ofensivo hacia la empresa, los sujetos externos, los compañeros de trabajo; actos o molestias incluso de carácter sexual que atenten y representen una ofensa contra la dignidad de la persona;
- rechazo a ejecutar encargos y/o tareas impartidas.

La reincidencia de las medidas de suspensión no prescriptas puede desembocar en la medida sucesiva (despido).

E) Despido.

Tiene lugar en todos los casos en los que la gravedad del hecho no consiente la continuación normal del contrato de trabajo:

- Ausencias injustificadas y prolongadas más allá de los 3 días consecutivos;
- Ausencias injustificadas, repetidas 3 veces en el plazo de 1 año, el día anterior o siguiente a los feriados o a las vacaciones;
- abandono del puesto de trabajo o grave negligencia en la ejecución de los trabajos u órdenes que impliquen daño a la seguridad de las personas o a la seguridad de los empleados;
- no cumplimiento de las normas médicas en caso de enfermedad;
- grave insubordinación hacia los superiores, amenazas o su efectiva realización;
- daño voluntario a la eventual maquinaria utilizada;
- Litigios de gravedad particular, injurias, peleas en el lugar de trabajo;
- robo en la empresa de bienes ajenos; independientemente de quienes sean los dueños;
- ejecución de una actividad por cuenta propia o de terceros, llevada a cabo durante el horario de trabajo;
- falsificación o falta a la verdad de tipo grave en las declaraciones sobre la documentación inherente a la asunción;
- acciones en grave contraste con los principios de la cooperativa;
- comportamientos graves contra la dignidad de la persona.

El caso de despido del presente artículo excluye la liquidación de la indemnización sustitutiva del preaviso, a excepción del reconocimiento del TFR a favor de la trabajadora y del trabajador.

El listado de los puntos a), b), c), d), e), no es categórico y no excluye comportamientos u hechos que por su naturaleza y/o prioridad puedan ser reconducibles a los mismos puntos.



Otras disposiciones

ASAMBLEA (ART. 20)

Los trabajadores tienen derecho a reunirse fuera del horario de trabajo como así también durante el mismo, respetando los límites de 12 horas anuales por las cuales les corresponderá una retribución normal.

Las asambleas son convocadas por la RSU y la OO.SS. que firman el CCNL. Se debe comunicar inmediatamente a la Administración sobre la convocatoria a la reunión, con un preaviso de al menos 48 horas. El desarrollo de las asambleas deberá ser efectuado sin provocar algún daño a las exigencias de la empresa.

DOCUMENTOS DE TRABAJO (ART. 24)

En el respeto de cuanto previsto por la ley del 31 de diciembre de 1996 n. 675 y por la ley del 4 de junio de 1968 n. 15 y sucesivas modificaciones y/o integraciones, al acto de la asunción la trabajadora y el trabajador deberán presentar o entregar los siguientes documentos:

- ficha anagráfica y profesional (en sustitución de la libreta de trabajo y del certificado de inscripción a la colocación);
- estado de familia;
- residencia anagráfica;
- libretto de idoneidad sanitaria (si necesario);
- fotocopia del código fiscal;
- fotocopia de un documento de reconocimiento válido;
- certificado de inscripción al registro profesional (si fuera obligatorio);
- eventual libretto de jubilación;
- certificado que demuestra el grado de instrucción y de calificación.

Se admite la autocertificación para los documentos cuando por ley se considera válido. La trabajadora y el trabajador deberán comunicar cada variación respecto a los documentos y a los datos provistos en el acto de asunción.

RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS TRABAJADORES EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO PARA CON LA EMPRESA (ART. 43)

La responsabilidad civil de los trabajadores en sus contratos de trabajo para con la empresa y hacia terceros, ver art. 5, ley 13.5.1985 n. 190 será cubierta por la respectiva póliza de responsabilidad civil estipulada por la empresa.

PATROCINIO LEGAL DE LOS TRABAJADORES (ART. 44)

La empresa, en la tutela de sus derechos e intereses, asegurará la asistencia durante el proceso a los trabajadores que se encuentren implicados, como consecuencia de los hechos y actos conectados con el cumplimiento del servicio y/o la puesta en práctica de las tareas de oficina.

En procedimientos de responsabilidad civil o penal, en cada estado y grado del juicio, para que no haya conflicto de intereses con la empresa, permaneciendo invariable la responsabilidad personal per culpa grave y/o fraude.

RETIRO DE LA LICENCIA DE CONDUCIR (ART. 45)

Al trabajador con una calificación de chofer o que – por necesidad de servicio– deba poseer una licencia de conducir que, por motivos que no implican el despido automático, haya padecido el retiro de la licencia necesaria para el ejercicio de la actividad, se le reconocerá el derecho a la conservación del puesto de trabajo por un período de 9 meses sin percibir retribución alguna ni devengar alguna indemnización.

Al trabajador en este período se le podrán asignar, previo acuerdo entre las partes en la sede de la empresa, donde exista la posibilidad, otros trabajos; en este caso percibirá la retribución del nivel en el que prestará el servicio.

CAMBIO DE LAS TAREAS POR FALTA DE IDONEIDAD FISICA (ART. 49)

En caso que al trabajador se le reconozca la falta de idoneidad en vía permanente al cumplimiento de las funciones inherentes a su calificación, la cooperativa hará lo que esté a su alcance, compatiblemente con las estructuras organizativas de los varios sectores y con las disponibilidades del orgánico, para recuperar la trabajadora y el trabajador al servicio activo incluso en las tareas diversas respecto a las de su perfil, o a calificaciones funcionales inferiores.

A partir del momento del nuevo encuadramiento, el trabajador seguirá la dinámica retributiva de la nueva calificación funcional con el reasorbimiento del tratamiento ya efectivo como consecuencia de los ajustes retributivos previstos por los futuros renovamientos contractuales.

UNIFORMES DE TRABAJO (ART. 84)

La empresa deberá proveer al trabajador de dos uniformes de trabajo al año, si fuera necesario, luego de la restitución del viejo uniforme inutilizable.

REEMBOLSO KILOMETRICO Y COBERTURA ASEGURATIVA POR EL UTILIZO DEL MEDIO DE TRANSPORTE DEL TRABAJADOR

El acuerdo regional FVG del 14 de marzo de 2005 ha disciplinado la materia respecto al reembolso kilométrico y la cobertura asegurativa por uso del medio de transporte del trabajador como sigue.

Reembolso kilométrico

Por lo general el servicio se efectúa utilizando los medios de transporte de la cooperativa o del ente titular del servicio. En el caso en que a la trabajadora o al trabajador se le pida de utilizar su propio medio de transporte por motivos de servicio, la cooperativa aplicará por cada kilómetro efectuado un reembolso igual al 1/5 del costo de la nafta. Excluido el caso de la transferta prevista en el art. 81 del Ccnl, se consideran solamente los kilómetros efectuados en el ámbito del servicio mismo. En caso de utilizo de motovehículo el reembolso será igual al 1/10 del costo de la nafta al inicio de cada año. La verificación del costo se realizará cada seis meses, el 1° de enero y el 1° de julio de cada año sobre los datos provistos por la CCIAA del Friuli Venezia Giulia.

Para el año 2005 y hasta junio incluso, el reembolso kilométrico se fijará en € 0,22.

A excepción de las mejores condiciones.

Cobertura asegurativa por utilizo del medio de transporte del trabajador

Las cooperativas pondrán en acto todas las garantías, incluso asegurativas, para el reembolso de los daños causados por los medios de transporte de propiedad de las socias y los socios por motivos de servicio, o como consecuencia de tal utilizo, incluidos los terceros transportados.

Respecto al utilizo específico del medio y a las condiciones del mercado asegurativo, la Cooperativa puede optar entre: a) estipular la respectiva póliza Kasco; b) responder por los daños ocasionados por el accidente, no cubiertos por las otras aseguraciones.

El caso del punto b), la Cooperativa afrontará el resarcimiento – sólo en el caso en que los daños no sean cubiertos por ninguna sociedad asegurativa, ente o persona física directamente involucrada en el siniestro – hasta un importe máximo de € 7.500. El pedido de resarcimiento deberá adjuntar documentos que prueben el episodio. En el caso en que el empleado resulte involucrado en un siniestro como aquél que lo ocasionó, y tenga una póliza asegurativa propia r.c. auto con franquicia fija a su cargo, la Cooperativa se hará cargo íntegramente. A excepción de las mejores condiciones.

OTROS PUNTOS DEL ACUERDO REGIONAL DEL FVG DEL 14 DE MARZO DE 2005

El acuerdo integrativo se refiere a las Cooperativas Sociales y los Consorcios de Cooperativas Sociales que tienen la sede legal en el Friuli Venezia Giulia y tiene efecto sobre las retribuciones de las socias trabajadoras y de los socios trabajadores que desempeñan su labor en el territorio regional; no se aplica a las Cooperativas Sociales que tienen la sede legal en otras regiones como tampoco a aquéllas que aplican el régimen previdencial y asistencial del “salario convencional” (con la exclusión de aquéllas provisoriamente en régimen transitorio ex Dpr 602).-

Con respecto al reciente acuerdo entre las Organizaciones sindicales de los trabajadores y la Asesoría regional de la salud (protocolo del 11/05/2004), y en particular al punto que concierne la homogeneidad de los tratamientos económicos y normativos entre los empleados del sector público y del sector privado en concesión en los servicios externos, las partes se comprometen a encontrarse para individuar las formas y las modalidades para dar curso a los compromisos del protocolo antes mencionado.

Las partes acuerdan individuar la Comisión Paritetica Regional para la Cooperación Social como sede de verificación de la aplicación y la actualización del presente acuerdo integrativo. Las partes se comprometen a realizar al menos cada 4 (cuatro) meses, a partir de Marzo de 2005, una verificación en la sede de la Comisión Paritetica Regional para la Cooperación Social, para evaluar las condiciones generales (la situación del mercado, las efectivas provisiones públicas, la marcha de los balances de la empresa) que influyen en la dirección del sector. Las partes reconocen en la Comisión Paritetica regional la función de Observación sobre las empresas licitatorias, con la tarea de obtener los pliegos de licitación de las mismas y los reglamentos internos de las cooperativas sociales, así como también llevar a cabo las iniciativas oportunas.

Las partes se comprometen a sostener en las debidas sedes, y en particular en la Administración Regional, las Empresas sanitarias y los Entes Locales, todas las iniciativas oportunas para sostener el sector de la Cooperación Social y reglamentar las modalidades de las licitaciones, ya sea en términos de contenidos como en modalidades de adjudicación de los servicios, con referencia a la aplicación de las normativas que garantizan la aplicación de los precios de adjudicación de las concesiones, convenciones y provisiones no inferiores a cuanto previsto por la ley 327/2000.-

Las Cooperativas Sociales que obtengan nuevas concesiones, ya sea en el caso en que se incorporen a otras empresas en licitación ya existentes, como en el caso de adquisiciones de concesiones conferidas por primera vez, deberán aplicar en forma completa el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo de la categoría a las/los socios/as trabajadoras/es involucrados/as en estas concesiones.

Recibo de pago

La lectura del recibo de sueldo no siempre es fácil.

Esto es debido a la modulística (las hay de diversos tipos) y, a veces, debido a la falta de conocimiento de las voces que componen el recibo de sueldo. La retribución debe ser pagada antes del día 20° sucesivo al final de cada mes.

El pago de la retribución debe ser efectuado por medio del recibo de sueldo en el cual deben especificarse distintamente la razón social de la sociedad, el nombre y la calificación del trabajador, el período de pago al cual se refiere la retribución, el importe de cada elemento individual que la forma (salario o sueldo, niveles de antigüedad, eventuales subsidios personales)

La retribución que el trabajador de la Cooperativa Social percibe cada mes está constituida por una parte fija y una variable.

La parte fija del sueldo se compone de:

- el mínimo por contrato conglobado que es el tratamiento económico establecido por cada categoría del CCNL, el cual comprende la paga base, la indemnización de contingencia, el elemento distinto de la retribución (EDR);
- los ascensos de antigüedad (bienales y en cifras fijas que difieren según el nivel);
- la indemnización de función y la indemnización profesional.

La parte variable es en cambio determinada por varios elementos, entre los cuales señalamos:

- indemnizaciones varias (trabajo extraordinario, turno ecc.);
- premio de producción de la empresa;
- elemento retributivo territorial;
- subsidio por núcleo familiar.

COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR

Sueldo básico

Es la retribución mínima prevista en el contrato colectivo de trabajo y está diversificada en relación a la categoría o al nivel atribuido.

Mínimo contractual conglobato

En el “mínimo contractual conglobato” fueron asorbidos a partir del 1.1.1997 la paga base, la indemnización de contingencia, el elemento distinto de la retribución (EDR).

Indemnización de contingencia (o escala móvil o indemnización integrativa especial)

Fue introducida hacia fines de los años '60 e integraba la retribución respecto a las variaciones del costo de vida causado por la inflación y era un procedimiento automático. La contingencia fue bloqueada a los valores existentes en noviembre de 1991. Sucesivamente, luego del acuerdo sobre el costo del trabajo del 1992, la recuperación de la inflación tiene lugar en sede de renovación del contrato. Casi todos los contratos del sector privado han unificado la contingencia en el salario “mínimo contractual conglobato”, entre éstos también el Contrato de las Cooperativas Sociales.

Elemento distinto de la retribución (EDR)

Luego de la congelación de la revaluación de la indemnización de contingencia, debido al acuerdo sobre el costo del trabajo (julio 1992) fue introducido este elemento retributivo cuantificado en €. 10,33. En el contrato de las Cooperativas Sociales este ítem y su relativo valor económico fueron asorbidos en el “mínimo contractual conglobato” mientras los otros contratos lo preveían todavía como elemento independiente.

Ascensos de antigüedad

Se refieren a la antigüedad de servicio en la misma empresa y con un valor distinto según el nivel. Las modalidades de atribución y los valores son reglamentados por el contrato nacional de trabajo.

Retribución por el trabajo extraordinario, turnación ecc.

Las modalidades de cálculo y los adicionales son definidos por el contrato nacional colectivo de trabajo.

Indemnización de función

El CCNL prevee el pago de una indemnización de carácter mensual a los trabajadores encuadrados en los niveles 8°, 9° y 10°.

Indemnización profesional

Compete a los particulares perfiles profesionales indicados en el CCNL.

Reembolsos por viaje

Por norma corresponde en los casos de traslado más allá de los 10 kilómetros de la sede de servicio y por un período de al menos 4 horas.

Indemnización por vacaciones por contrato

A partir del 1° día del 4° mes después del vencimiento del CCNL, siempre que no exista un acuerdo de renovación, se efectúa una indemnización por vacaciones por contrato (IVC) como anticipo sobre las mejoras.

Subsidio por núcleo familiar

El reconocimiento del subsidio por núcleo familiar (referido a la composición del núcleo familiar general del demandante) se estipula en base al rédito de todos los componentes del núcleo mismo, y podría no corresponder si se superara un determinado rédito.

Reembolso kilométrico

En caso de utilización del medio de transporte del trabajador por motivos de trabajo, se le reconocerá un reembolso kilométrico, el cual será exento de cualquier tipo de retención.

RETENCIONES

La retribución bruta (derivante de la suma de todas las competencias del trabajador) está sujeta (excepto las específicas arriba indicadas) a retenciones previdenciales y fiscales.

Retenciones previdenciales o asistenciales

Se trata de contributos previdenciales y asistenciales a cargo del trabajador. Los porcentajes de retención son determinados por la ley y varían según el sector de actividad.

Retenciones fiscales (IRPEF)

La retención IRPEF (impuesto sobre el rédito de las personas físicas) es ejecutada por el empleador y representa la tasa que el trabajador debe pagarle al Estado en relación al rédito del trabajador dependiente.

Las retenciones sobre la retribución mensual son efectuadas sobre la base de escalones de rédito y de las relativas alícuotas de tasación determinadas anualmente por el Gobierno. Tales retenciones son de hecho un anticipo en cuanto a fin de año, en el mes de diciembre, cuando tiene lugar la erogación de la última mensualidad del año que comprende también el aguinaldo, el empleador procederá a determinar la retención exacta sobre el total erogado. Esta corrección, definido conguaglio fiscal, es obligatorio por parte del empleador.

Sucede frecuentemente que un empleado haya trabajado, en el mismo año, con más de un empleador, y que cada uno de ellos haya efectuado las retenciones fiscales en relación a la retribución erogada. Esta situación implica que el depósito del IRPEF podría ser inferior al debido ya que, acumulando todo lo percibido, podría activarse una alícuota de tasación superior a aquella aplicada por cada contrato de trabajo individualmente. Siendo obligatorio para el trabajador acumular todos los réditos, éste tiene dos posibilidades:

- a) transmitir al empleador, que procede a hacer el conguaglio de fin de año, el modelo CUD emitido por los precedentes empleadores;
- b) proveer, antes del mes de mayo del año sucesivo, a presentar dicha declaración de rédito con el modelo 730.

Una vez definida la **retribución bruta**, se fijan las retenciones previdenciales y asistenciales. Descontadas éstas últimas de la retribución bruta, obtenemos la retribución imponible sobre la cual calcular la tasación IRPEF. Substrayendo de la **retribución imponible** la tasación IRPEF y agregando el eventual subsidio por núcleo familiar tenemos la **paga neta**.

Normas del código civil

Con la reforma del derecho societario que tuvo lugar en el 2003 también las Cooperativas tuvieron que adecuarse a las nuevas disposiciones.

Las actividades de las Cooperativas (y de los socios) es entonces regulada por las normativas de ley (nacionales y regionales), por el estatuto, por el reglamento interno (cuyos contenidos no pueden contrastar con las normas legislativas) y por el Código Civil.

Respecto a este último, se reportan los artículos (una síntesis de ellos) de mayor interés.

DISPOSICIONES GENERALES COOPERATIVAS CON BENEFICIOS FISCALES (“A MUTUALITA’ PREVALENTE”)

Art. 2511 – Sociedad por Cooperativa

Las cooperativas son sociedades de capital variable con fines de mutual.

Art. 2512 - Cooperativa con beneficios fiscales

Son sociedades cooperativas con determinados beneficios fiscales en razón del tipo de intercambio mutualístico, aquéllas que: desarrollan la actividad prevalentemente a favor de los socios, consumidores o usuarios de los bienes y servicios; se sirven prevalentemente, en el desarrollo de la actividad, de las prestaciones del trabajo de los socios; se sirven prevalentemente, en el desarrollo de la actividad, de los aportes de bienes o servicios hechos por los socios. Las sociedades cooperativas “a mutualidad prevalente” se inscriben en un determinado registro, en el cual depositan anualmente el balance.

Art. 2513 – Criterios para la definición de la exención fiscal

Los administradores y los municipios documentan la condición de exenta desde el punto de vista fiscal del artículo anterior en la nota integrativa del balance, destacando a nivel contable los siguientes parámetros: las ganancias obtenidas con las ventas de bienes y de las prestaciones de servicios hacia los socios son superiores al cincuenta por ciento del total de las ganancias de las ventas y de las prestaciones; el costo del trabajo de los socios es superior al cincuenta por ciento del total del costo del trabajo; el costo de la producción de los servicios recibidos por los socios, o bien por bienes conferidos por los socios es respectivamente superior al cincuenta por ciento del total de los costos de los servicios o bien de los costos de las mercancías o materias primas compradas o concedidas. Cuando se realiza más de un tipo de intercambio mutualístico, la condición de exención fiscal es documentada haciendo referencia al promedio ponderado de los porcentajes de los documentos precedentes. En las cooperativas agrícolas la condición de preponderancia subsiste cuando la cantidad o el valor de los productos conferidos por los socios es superior al cincuenta por ciento de la cantidad o del valor total de los productos.

Art. 2514 – Requisitos de las cooperativas con beneficios fiscales

Las cooperativas con beneficios fiscales deben prever en sus estatutos: la prohibición de distribuir los dividendos en una medida superior al interés máximo de los bonos emitidos por la Empresa Postal Italiana (Poste Italiane) al cual se le agrega dos puntos y medio respecto al capital efectivamente depositado; la prohibición de remunerar los instrumentos financieros ofrecidos bajo subscripción a los socios de la cooperativa en una medida superior a los dos puntos respecto al límite máximo previsto por los dividendos; la prohibición de distribuir las reservas entre los socios de la cooperativa; la obligación de devolución, en caso de disolución de la sociedad, del patrimonio social completo, suprimido solamente el capital social y los dividendos eventualmente devengados, a los fondos mutualísticos para la promoción y el desarrollo de la cooperación. Las cooperativas deliberan la introducción y la supresión de las cláusulas del punto precedente con la mayoría prevista para la asamblea extraordinaria.

Art. 2515 – Denominación social

La denominación social, debe contener la indicación de sociedad cooperativa. La indicación de cooperativa no puede ser usada por una sociedad que no tiene un objetivo de mutual. Las sociedades cooperativas con beneficios fiscales deben indicar en los actos y en la correspondencia el número de inscripción en el registro de las cooperativas que gozan de beneficios fiscales.

Art. 2516 – Relación con los socios

En la constitución y en la ejecución de las relaciones mutuales debe respetarse el principio de paridad en el tratamiento.

Art. 2517 – Entes mutuales

Las disposiciones del presente título no se aplican a entes mutuales distintos de las sociedades.

Art. 2518 - Responsabilidades para con las obligaciones sociales

En las sociedades cooperativas para las obligaciones sociales responde solamente la sociedad con su patrimonio.

Art. 2519 – Normas aplicables

A las sociedades cooperativas, por cuanto no previsto en el presente título, se aplican las disposiciones sobre las sociedades por acciones, ya que son compatibles. El acto constitutivo puede prever que encuentren aplicación, debido a la compatibilidad, las normas sobre la sociedad a responsabilidad limitada en las cooperativas con un número de socios cooperadores inferior a veinte o bien, con un activo del estado patrimonial no superior a un millón de euros.

Art. 2520 – leyes especiales

Las cooperativas reguladas por las leyes especiales están sujetas a las disposiciones del presente título, en cuanto compatibles. La ley puede prever la constitución de cooperativas destinadas a procurar bienes o servicios a sujetos que pertenecen a categorías particulares incluso de no socios.

OTRAS DISPOSICIONES DE INTERES PARA LAS COOPERATIVAS CON BENEFICIOS FISCALES

Art. 2421 – Libros sociales obligatorios

Además de los libros y otras escrituras contables (libros inventarios, facturas, etc.) la cooperativa debe también tener:

- el libro de los socios y de los depósitos efectuados;
- el libro de las asambleas y de las deliberaciones de las asambleas en las cuales deben ser transcritos también los verbales;
- el libro de las asambleas y de las deliberaciones del consejo de administración;
- el libro de las asambleas y de las deliberaciones del colegio sindical.

Art. 2422 – Derecho de inspección de los libros de los socios

Los socios tienen el derecho de examinar el libro de los socios, el de las asambleas y de las deliberaciones, para obtener copias a su cargo.

Art. 2535 – Liquidación de la cuota o reembolso de las acciones del socio saliente

La liquidación de la cuota disminuye en proporción a las pérdidas imputables al capital. El pago debe ser efectuado antes de los seis meses a partir de la aprobación del balance.

Art. 2536 - Responsabilidad del socio saliente y de sus herederos

El socio cesante responde a la sociedad por el pago de las asignaciones no depositadas, por un año desde el día en que el receso, la exclusión o la cesación de la cuota se haya verificado.

Si antes del año de la disolución de la relación asociativa se manifiesta la insolvencia de la sociedad, el socio saliente está obligado hacia la misma en los límites de cuanto recibido como liquidación de la cuota o como reembolso de las acciones.

Del mismo modo y por el mismo término son responsables hacia la sociedad los herederos del socio defunto.

Art. 2538 – Asamblea de socios

Tienen derecho al voto aquéllos que resulten inscriptos desde al menos tres meses en el libro de socios.

Art. 2539 – Representación en la asamblea

En las cooperativas donde rigen las normas sobre la sociedad por acciones cada socio puede representar hasta un máximo de diez socios.

El socio empresario individual puede hacerse representar en la asamblea por el cónyuge, por parientes de hasta tercer grado y afines hasta de segundo grado que colaboren en la empresa.

Art. 2542 – Consejo de administración

La nómina de los administradores concierne a la asamblea con excepción de los primeros administradores que son nombrados en el acto constitutivo.

La mayoría de los administradores es elegida por los socios de la cooperativa.

El acto constitutivo puede prever que uno o más administradores sean elegidos entre los que pertenecen a las distintas categorías de socios, en proporción a los intereses que cada categoría tiene en la actividad social.

Art. 2545 – Derechos a las ganancias por parte de los socios

El acto constitutivo indica las modalidades y el porcentaje máximo de repartición de los dividendos entre los socios de la cooperativa.

Legislación

LEY REGIONAL 31/03/2006 N° 6 “SISTEMA INTEGRADO DE INTERVENTOS Y SERVICIOS PARA LA PROMOCION Y LA TUTELA DE LOS DERECHOS DE LA CIUDADANIA SOCIAL”

Artículos principales

art.33 - “credenciales”

– son necesarias para la estipulación de los contratos con el sistema público y presupone el cumplimiento de ulteriores y específicos requisitos de calidad respecto a aquéllos previstos para el ejercicio de la actividad.

art. 35 - “competencia de los servicios”

– se excluye la adjudicación basada exclusivamente bajo el criterio del precio más bajo. La incidencia del precio no puede ser superior al 15% de los puntos totales previstos en ocasión de los pliegos de la concesión.

– obligación de respetar las cláusulas de los contratos colectivos nacionales y de los acuerdos regionales, territoriales y empresariales de referencia, ya sea respecto al contenido económico como normativo, incluidos los socios trabajadores de las cooperativas.

LEY REGIONAL 26/10/2006 N° 20 “NORMAS EN MATERIA DE COOPERACION SOCIAL”

Artículos principales

art. 6 – punto 5 “suspensión y cancelación del Registro Regional”

– es motivo de cancelación del registro el no respeto de la normativa en materia de seguridad y de las cláusulas contractuales nacionales, regionales, territoriales y empresariales ya sea respecto al contenido económico como normativo, incluidos los socios trabajadores

de las cooperativas.

art.12 “comité regional técnico de consulta para la cooperación social”

– se ha creado el Comité técnico de consulta para la cooperación social del cual forman parte también 3 representantes de las OO.SS. más representativas del territorio regional (CGIL-CISL-UIL) que firman el contrato nacional de las Cooperativas Sociales con las siguientes tareas:

- expresar opiniones y proponer iniciativas en materia de incentivos a la cooperación
- examinar el estado de las relaciones entre la cooperación social y la administración pública en particular respecto a las condiciones y la calidad del trabajo.

art.15 “obligaciones de los beneficiarios”

– la concesión de los incentivos a las Cooperativas está subordinada al respeto hacia los trabajadores por parte de la normativa en tema de seguridad en el trabajo y de las cláusulas contractuales normativas y económicas, considerados asimismo los socios.

art.26 “aplicación de los salarios convencionales”

– en el territorio del Friuli Venezia Giulia se aplica únicamente la normativa sobre los salarios convencionales en base a los acuerdos estipulados en la sede regional (no existiendo ningún acuerdo no se aplican)

art.28 “verificación de los costos del trabajo y de la seguridad”

– para la determinación de la retribución relativa a la provisión de los bienes y servicios, las Administraciones deben verificar que el valor sea el adecuado y suficiente respecto al costo del trabajo determinado periódicamente por el Ministerio del Trabajo.

– las ofertas de las Cooperativas deben considerar además los costos relativos a la seguridad y ser específicamente indicados.

El art. 28 “verificación de los costos del trabajo y de la seguridad” de la ley regional 20/2006 fue ulteriormente reforzado por la ley financiera 2007 que dispuso lo siguiente:

Punto 909: en la predisposición y en la evaluación de las concesiones (comprendidos los servicios y las provisiones) los Entes adjudicatorios deben evaluar que el valor económico de la oferta sea adecuado y suficiente respecto al costo del trabajo como determinado por los Cuadros Ministeriales.

Punto 910: extensión de las normas de control respecto a las obligaciones de prevención de los riesgos para la seguridad (ley 626/1994) también en el caso en que la empresa que obtuvo la licitación controle completamente la gestión del ciclo productivo.

Punto 911: la empresa licitataria es integralmente responsable– por un período de 2 años desde la cesación - del pago de las retribuciones y de los aportes de los trabajadores en relación de dependencia de la empresa.

ENTONCES, POR EFECTO DE LAS NORMATIVAS ACTUALES, TODAS LAS COOPERATIVAS SOCIALES TIENEN LA OBLIGACION DE APLICAR EL CONTRATO DE TRABAJO A TODOS LOS TRABAJADORES - INCLUIDOS LOS SOCIOS -; EN CASO DE NO SER HACERLO, PODRIA PRODUCIRSE LA ELIMINACION DE LOS INCENTIVOS Y LA CANCELACION EN EL REGISTRO.

ESTO MAS ALLA DE QUE TENGA O NO UNA RELACION DE LICITACION CON LA ADMINISTRACION PUBLICA.

ADEMAS, A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2007 LA ADMINISTRACION QUE REALIZO LA LICITACION ES RESPONSABLE, POR UN PERIODO DE 2 AÑOS DESDE LA CESACION, DE LAS RETRIBUCIONES Y DE LOS APORTES DE LOS TRABAJADORES QUE EN SU MOMENTO TRABAJABAN PARA LA COOPERATIVA.

Cómo inscribirse a la Cgil

Es suficiente pedir a un delegado conocido o a la sede territorial más cercana de la Cgil el modelo de autorización, completarlo en su totalidad y firmarlo. Firmando el formulario uno se inscribe automáticamente, autorizando una retención que es de norma igual al 0,75% del sueldo como contribución para la actividad sindical. La inscripción puede ser revocada, en forma escrita, en cualquier momento.

Además se puede utilizar (o fotocopiar) el formulario y enviarlo a la sede CGIL más cercana.



Para mayores detalles e informaciones pueden dirigirse a las Sedes Territoriales de la Función Pública CGIL.



visita nuestro sitio web www.fvg.fp.cgil.it donde encontrarás una sección dedicada al Comparto SSAE - Cooperativas Sociales

CGIL FEDERACION DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNCION PUBLICA FORMULARIO PARA LA RETENCION DE LAS CUOTAS SINDICALES

El que suscribe _____

Nacido en _____ el _____

Con residencia en _____ código postal _____

calle _____ tel _____

Que trabaja para _____

Perfil profesional _____ nivel/categoría _____

inscripto/a en la CGIL – Federación de Trabajadores de la Función Pública, avalándose de las disposiciones normativas y de los acuerdos sindicales vigentes en la materia

AUTORIZA

con el presente acto a la Administración a retener de la retribución mensual y de las mensualidades suplementarias los aportes a los sindicatos a favor de dicha Federación en los tiempos y términos previstos por el Contrato de trabajo vigente.

El importe de los contributos sindicales mencionados será comunicado anualmente a la Administración de C.G.I.L. – Federación de los Trabajadores de la Función Pública. La retención no rige sobre eventuales compensaciones que recibirá la/el firmante por parte de la Administración, incluso con efecto retroactivo, independientemente del motivo.

El firmante declara que la presente autorización:

- 1) es voluntaria y por ello se suscribe libremente;
- 2) anula cualquier otra eventual autorización emitida anteriormente a favor de otras organizaciones sindicales;
- 3) es válida desde el día de la emisión hasta el 31 de diciembre de cada año y se considera tácitamente renovada de año en año salvo distintas disposiciones ulteriores;
- 4) podrá ser revocada mediante una comunicación escrita enviada ya sea a la Administración como a la Organización Sindical. Los efectos de la autorización cesan luego del plazo previsto por el Contrato de Trabajo y las normas de referencia.

El firmante pide finalmente que los importes retenidos mensualmente sean depositados, antes de los primeros 5 días del mes sucesivo a qué al cual se refieren, a la CGIL – Federación de Trabajadores de la Función Pública, según las modalidades indicadas por la misma

(Fecha) _____ (firma legible) _____

INFORMATIVA SOBRE EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES (ART. 13 DEL D.LGS. 196/2003). Le informamos que los datos por Usted provistos podrán ser tratados en la medida necesaria para el cumplimiento de nuestros objetivos fijados en los estatutos incluso con las modalidades informáticas, en el respeto de la normativa sobre la protección de los datos personales y de las obligaciones de reserva que inspira nuestra actividad. Sus datos, relativos además a la inscripción sindical, pueden ser conocidos solamente por el personal encargado para su tratamiento, que pertenece a nuestro sindicato y a las sociedades, responsables del tratamiento, que desarrollan por nuestra cuenta la actividad de naturaleza técnico-organizativa. Sólo en caso de necesidad los datos pueden ser también comunicados a su empleador, a entes previdenciales, a nuestros institutos de patronato y a centros de asistencia fiscal, a los cuales usted se haya eventualmente dirigido, para los tratamientos necesarios a los fines de cumplimiento de las obligaciones o deberes previstos por las leyes, reglamentos, contratos, incluso aquellos colectivos y convenciones. En relación a los tratamientos mencionados, usted podrá ejercitar, en cualquier momento, los derechos del art. 7 del d.lgs. n. 196/2003 dirigiéndose a la sede CGIL de su ciudad de residencia.

En los límites establecidos por la informativa que precede, el firmante consiente el tratamiento de los propios datos por parte de la CGIL, en la medida necesaria para el cumplimiento de nuestros objetivos fijados en los estatutos, y para el cumplimiento, también por parte de los sujetos arriba mencionados, de las obligaciones o deberes previstos por las leyes, los reglamentos, contratos y convenciones.

(Fecha) _____ (firma legible) _____

**FUNZIONE
PUBBLICA**



FEDERAZIONE
LAVORATORI
FUNZIONE
PUBBLICA
REGIONE
F.V.G.

Funzione Pubblica C.G.I.L. Friuli Venezia Giulia

NUESTRAS SEDES

TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@fvg.cgil.it

sito web: www.fvg.fp.cgil.it

GEMONA - Via Campagnola, 15 - 33013 Gemona del Friuli

tel. 0432/980582

fax 0432/970432

e-mail: cgilfpaf@gemona.com

GORIZIA - Via III Armata, 117- 34170 Gorizia

tel. 0481/522518

fax 0481/524093

e-mail: fpccgilgorizia@libero.it

PORDENONE - Via San Valentino, 30 - 33170 Pordenone

tel. 0434/545225-26

fax 0434/532154

e-mail: fp.pordenone@mail.cgil.it

UDINE - Via G.B.Bassi, 36 - 33100 Udine

tel. 0432/550320

fax 0432/550314

e-mail: fpudine@libero.it

