

REGLAMENTO DE TRABAJO ASOCIADO COTRAEDUP

1 DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Objeto del reglamento

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas internas que regirán las relaciones de trabajo asociado en nuestra cooperativa, aplicando criterios de justicia y equidad, con la finalidad de fortalecer el compromiso entre los trabajadores asociados, los asociados en general y su organización, en bien de la productividad, la cooperación y el cumplimiento de los procesos socioeconómicos, educativos y el plan anual establecido por la asamblea anual de asociados. En tal sentido el presente reglamento regulará la planificación, ejecución, desarrollo y seguimiento del trabajo asociado.

1.2 El trabajo asociado

El trabajo asociado en nuestra cooperativa tiene el carácter específico, señalado en el artículo 118 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela y en la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Lo definimos como la actividad humana libre, material o intelectual que de manera permanente, temporal o eventual, desarrollamos autónomamente, para trabajar colectivamente, bajo nuestras propias reglas internas, con las cuales regimos nuestras relaciones de trabajo, con la finalidad de obtener beneficios personales, colectivos y para la sociedad, como también para percibir unas justas y equitativas compensaciones morales y/o materiales por el trabajo realizado con base en los resultados obtenidos.

1.3 Responsabilidades

El trabajo en nuestra cooperativa es responsabilidad y deber de todos los asociados como consecuencia de nuestro acuerdo de construir en cooperación nuevas formas de vida solidaria. Los asociados desarrollaremos el trabajo en nuestras actividades comunitarias, en las instancias, en el área de gestión cotidiana y en los proyectos especiales que emprendamos.

1.4 Regulaciones

El trabajo asociado en primer lugar está regulado por las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en segundo lugar por la ley Especial de Asociaciones Cooperativas y su reglamento; en tercer lugar por nuestros estatutos, este reglamento y los acuerdos que sobre la materia tome la cooperativa, en coherencia con los instrumentos legales citados anteriormente. Las diferencias que surjan, se someterán a los procedimientos previstos en este reglamento.

En consecuencia, no estaremos sujetos a la doctrina, legislación, jurisprudencia u otros instrumentos jurídicos que en campo laboral sean aplicables al trabajo dependiente o a los trabajadores dependientes, en donde los anticipos societarios que recibiremos, no tienen condición de salario.

1.5 Valores del trabajo asociado

Para fortalecer el concepto de trabajo asociado, estimularemos el desarrollo de los valores que propicien: a) La mayor integración personal, grupal y colectiva; b) El fortalecimiento de las familias; c) La gestión con participación basada en la confianza, la transparencia, respeto, la humildad, la comunicación franca, objetiva y oportuna, la identidad y la pertenencia; d) El estímulo al trabajo en equipo, con responsabilidad, iniciativa, y disciplina; e) Los procesos permanentes de evaluación personal, grupal y colectiva; f) El compromiso con la comunidad y el país; g) Los valores que generen en nuestra vida un profundo proceso de capacitación, educación vivencial y de transformación cultural.

2 ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

El trabajo asociado en nuestra cooperativa se desarrolla mediante dos estructuras organizativas: las instancias y el área de gestión operativa cotidiana.

2.1 Las Instancias

Las Instancias se rigen por lo establecido en el Estatuto y en el Reglamento Interno que determina el número de ellas, sus funciones, normas y modos de coordinación.

2.2 Área de gestión operativa cotidiana

El área de gestión operativa cotidiana es la responsable de la acción diaria que se realiza para atender a todos los asociados, los procesos administrativos y otras actividades que se requieran.

2.2.1 Organización del área de gestión operativa cotidiana

El área de gestión operativa, estará integrada por equipos naturales de trabajo y un Comité de Coordinación del Trabajo que los agrupa.

2.2.2 Los equipos naturales de trabajo

Estarán constituidos por trabajadores asociados cuyas tareas tengan afinidad o estrecha relación. Serán unidades de formación, evaluación, planificación, coordinación y ejecución del trabajo cooperativo.

Los equipos naturales de trabajo iniciales son: 1. Equipo de gerencia, flujo de efectivo y caja 2. Equipo de seguimiento de préstamos, 3. Equipo de contabilidad e Informática, 4. Equipo de atención al público, 5. Equipo de servicios generales y 6. Equipo de trabajo de Coro.

De acuerdo al desarrollo de la cooperativa se crearán o modificarán los equipos naturales por propuesta del Comité de Coordinación del Trabajo y con la validación de la Coordinación General.

2.2.3 Comité de Coordinación del Trabajo

El Comité de Coordinación del Trabajo estará integrado por todos los equipos naturales de trabajo. Cada equipo participará sin limitaciones en este comité o mediante voceros, los cuales podrán ser de carácter rotativo.

La función principal de este comité es la elaboración, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan Operativo de Gestión que se define en el Capítulo 4 de este reglamento.

Las decisiones en el comité de coordinación se tomarán por consenso de los equipos naturales de trabajo presentes en la reunión.

El Comité de Coordinación del Trabajo será responsable de la óptima comunicación de las acciones que realiza el área operativa, con el Consejo de

Administración. En caso de que los temas lo ameriten, el Consejo de Administración propiciará encuentros también con la Coordinación General.

De todas las reuniones se levantará una minuta, con los asistentes, los puntos tratados y los acuerdos tomados. Esta será entregada a todos los equipos en un lapso no mayor a un (1) día hábil y/o se colocará en lugares físicos o virtuales en donde todos tengan la posibilidad de revisarla.

3 DE LAS FORMAS DE DESARROLLAR EL TRABAJO ASOCIADO

3.1 Modalidades

El trabajo asociado se realizará a tiempo completo, parcial o eventual. Los asociados que aporten con su trabajo tendrán derecho a participar en proporción a su participación en los excedentes que se produzcan por todos en la cooperativa. También podrá desarrollarse en forma de colaboración, sin compensación económica en las oportunidades que así lo decida voluntariamente algún asociado o acordado por los asociados de la cooperativa en asamblea, en las Instancias, en el Comité de Coordinación del Trabajo o en alguno de los equipos de trabajo. El trabajo de los asociados, debe ser reconocido, moral y/o económicamente, en cada una de sus modalidades.

3.2 En las instancias

El trabajo asociado en las Instancias se realizará mediante trabajo en equipo y se registrará por las normas establecidas en el Estatuto, los reglamentos internos y las que acuerde la Coordinación General, en concordancia con las decisiones de la Asamblea General y el Plan de Trabajo aprobado por la Asamblea.

Cualquier reconocimiento moral o material que se acuerde, para quienes realicen el trabajo asociado, tomará en cuenta el desempeño personal y el desempeño de la Instancia a la que se pertenece.

Tomando en cuenta que la mayor parte del trabajo asociado que se realiza en las instancias es a tiempo parcial o eventual, el monto que se asigne como anticipos societarios, guardará proporcionalidad y equidad con otras compensaciones que acuerde la cooperativa.

3.3 En el área de gestión operativa cotidiana

El trabajo asociado en el área de gestión operativa se realizará en equipos de trabajo y se regirá por las normas establecidas en el Estatuto, los reglamentos internos, los criterios establecidos en la Coordinación General y las decisiones que se tomen en el Comité de Coordinación del Trabajo, en concordancia con las decisiones de la Asamblea General y en el Plan de Trabajo anual.

Se entiende que los equipos naturales de trabajo desarrollan su trabajo a tiempo completo. Sin embargo algunos de sus integrantes pueden ser trabajadores asociados a tiempo parcial o eventual.

El sistema de compensación de los trabajadores asociados en el área de gestión operativa se establece en el numeral 5 de este reglamento.

3.4 El trabajo asociado realizado en forma eventual.

El trabajo asociado realizado en forma eventual puede desarrollarse tanto bajo la coordinación de las Instancias o bajo el área de gestión operativa cotidiana. Las normas y condiciones que regirán la acción de estos trabajadores asociados eventuales, serán las del área en la que se desempeñen, bien sea en las instancias o en los equipos naturales en los que se incorporen. Las compensaciones que recibirán se establecerán con criterios de proporcionalidad y equidad en relación con los otros trabajadores asociados de la instancia o equipo natural en el que se desempeñe.

4 PLAN DE TRABAJO

4.1 Plan anual aprobado por la Asamblea

El plan anual aprobado por la Asamblea será el marco general por el que se guiarán los planes de trabajo asociado de las Instancias y el Plan Operativo de Gestión.

4.2 Plan operativo de las instancias

Las Instancias elaborarán sus propios planes de trabajo y los coordinarán con las otras Instancias en las reuniones de la Coordinación General. Los planes estarán en permanente evaluación y adecuación por parte de las instancias, validando las modificaciones en la Coordinación General. Estos planes serán el principal instrumento para establecer el nivel de desempeño de las instancias y de sus trabajadores.

4.3 Plan Operativo de Gestión Cotidiana

El Plan Operativo de Gestión se elaborará partiendo de los equipos naturales de trabajo, quienes mediante reuniones y actividades, lo irán construyendo, mediante la definición de objetivos, estrategias, actividades, metas y resultados los cuales serán validados por el Comité de Coordinación del Trabajo.

5 EL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO ASOCIADO

5.1 Del sistema de reconocimiento

En nuestra cooperativa entendemos el trabajo como un hecho colectivo y en consecuencia los reconocimientos se refieren: en primer lugar a los esfuerzo y desempeño alcanzado por las instancias y equipos naturales de trabajo y en segundo lugar por el esfuerzo y el desempeño de cada uno de los trabajadores asociados.

5.2 Tipos de reconocimiento

En nuestra cooperativa establecemos dos tipos de reconocimiento:

- a) El moral, mediante expresiones y manifestaciones públicas como comunicaciones y premios que resalten el esfuerzo de todos, el de las instancias o equipos y el de los trabajadores asociados por sus aportes y desempeño en la construcción de un auténtico proceso solidario.
- b) El reconocimiento material mediante anticipos societarios, y el establecimiento de condiciones materiales para reconocer los aportes, desempeño y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores asociados.

5.3 Anticipos Societarios y Asamblea

El reconocimiento económico en las cooperativas tiene como fuente los excedentes que logren producir las mismas. La decisión sobre el uso de los excedentes es atribución exclusiva de la Reunión General de Asociados o Asamblea. En este sentido la Asamblea decide destinar, siempre que el ejercicio económico produzca excedentes, el 25% de los ingresos netos de las

operaciones de la cooperativa, para el reconocimiento del trabajo asociado. En el caso que se prevea o que efectivamente el ejercicio económico no produzca excedentes, se harán los ajustes correspondientes, proporcionales y equitativos, en el uso y montos de los anticipos societarios. Si es el caso, se generarán las correspondientes cuentas por cobrar a los trabajadores asociados.

5.4 Distribución de las provisiones sobre anticipos

El monto resultante de aplicar el porcentaje aprobado por la asamblea a los ingresos netos se distribuirá en dos bloques principales. Un 20% para los trabajadores asociados de las Instancias y un 80% a los trabajadores asociados del área operativa.

El modo de estimación de estos montos se realizará conforme a lo establecido en el artículo 5.9

5.5 Condición variable de los anticipos

Los anticipos societarios, de acuerdo con su naturaleza, guardan relación con los excedentes reales o definitivos que obtenga la cooperativa. Ninguna cantidad económica que se entregue como anticipo se considerará como un derecho adquirido para nuevos ejercicios económicos.

5.6 Diferencias en la previsión de anticipos

En el caso de entregarse menos anticipos que los establecidos por el porcentaje sobre los ingresos totales de las operaciones de la cooperativa, se acumularán en un fondo compensatorio, que podrá guardarse para nuevos ejercicios económicos o utilizarse total o parcialmente para anticipos especiales de las instancias o del área operativa, dependiendo de cuales sean las partidas presupuestarias en las que se hayan producido los sobrantes.

En los casos en que se entregue más anticipos societarios que los efectivamente logrados en el ejercicio económico, se aplicará el fondo compensatorio y de no ser suficientes, en reunión de la Coordinación General y el Comité de Coordinación del Trabajo se establecerá la forma para recuperar en los próximos ejercicios las cantidades faltantes, entregadas fuera de las posibilidades reales que alcanzó la cooperativa.

5.7 Reconocimiento al trabajo asociado en las instancias

Siendo el trabajo un hecho colectivo, enfatizamos en nuestra cooperativa, que los reconocimientos morales y materiales, se deben realizar en primer lugar al de las instancias, como reconocimiento al esfuerzo hecho en equipo y en segundo lugar el reconocimiento se referirá a los aportes que se realizan en forma personal.

Los componentes del reconocimiento al trabajo asociado en las instancias serán:

- a. Anticipo por desempeño: se entregará previa evaluación de la instancia en dónde se participa y también de la evaluación por desempeño personal. Esta evaluación tendrá como guía principal el cumplimiento del plan de trabajo general de la cooperativa, los acuerdos y planes de las instancias. También incluirá indicadores de desempeño personal como la asistencia y calidad de participación en las reuniones, actividades, eventos de su Instancia y de la cooperativa. La Instancia de Evaluación elaborará las propuestas y mecanismos de evaluación para ser aprobadas por la Coordinación General.
- b. Anticipo navideño como reconocimiento al aporte realizado durante el año de conformidad con los criterios elaborados por la Instancia de Evaluación y aprobados por la Coordinación General.
- c. Anticipos para la atención de la salud en forma colectiva en situaciones de emergencia.
- d. Anticipos por productividad, como reconocimiento especial al trabajo realizado, utilizando como fuente de recursos el sobrante que resulte entre el monto de anticipos societarios que se dispone una vez aplicado el artículo 5.4 para los trabajadores de las instancias de la cooperativa, luego de haberseles descontado las cantidades que se produzcan en los literales a. b. y c. de este artículo. Estos anticipos por productividad se distribuirán en proporción a la evaluación realizada entre aquellos trabajadores asociados de la Instancias que hayan cumplido el mínimo de requisitos acordados por la Coordinación General atendiendo a las propuestas que haya realizado la Instancia de Evaluación.

La distribución podrá ser modificada sólo por consenso de los integrantes de las instancias, bien sea añadiendo o eliminando componentes, manteniendo el monto que le corresponde según el artículo 5.4

5.8 Reconocimiento a los equipos de trabajo en la operación cotidiana

Siendo el trabajo un hecho colectivo, igualmente, enfatizamos, que los reconocimientos morales y materiales, se deben realizar en primer lugar a los equipos naturales y en segundo lugar, el reconocimiento a los aportes que se realizan en forma personal.

5.8.1 Componentes del reconocimiento

El reconocimiento material a los trabajadores asociados que integran el área operativa tiene tres componentes: 1. Protección Social. 2. El reconocimiento económico al desempeño de los equipos naturales de trabajo. 3. El reconocimiento al aporte personal en las posiciones que ocupa en el equipo natural de trabajo.

Las necesidades que se atenderán en forma colectiva son las siguientes: apoyo navideño, descanso anual, años de cooperación, alimentación, fondo de retiro, salud, Seguro Social, vivienda, matrimonio y nacimiento. La Cooperativa decidirá sobre cualquier otra necesidad de los trabajadores asociados que deba ser solventada.

a) Apoyo Navideño:

Se establece que en el mes de noviembre de cada año, se entregará a todos los trabajadores asociados del área operativa, un anticipo navideño por una cantidad igual para todos, con las excepciones que se indican en este artículo, de acuerdo al modo de cálculo establecido en el artículo 5.9

Para aquellos trabajadores asociados del área operativa que ingresaron a realizar trabajo asociado en el área operativa, después de iniciado el año o que se retiraron antes de finalizar el año, dicho apoyo será proporcional al tiempo de trabajo del asociado, sin descontar días de descanso o vacaciones, períodos de protección por maternidad o ausencias justificadas.

En el caso de que un trabajador asociado se retire del área operativa después de recibir el bono navideño, antes de finalizar el año del ejercicio, se le descontará en su reintegro el monto proporcional al tiempo que no estuvo incorporado.

b) Descanso Anual

Se establece que después de cumplir un año de trabajo asociado en el área operativa todos los trabajadores asociados deberán disfrutar de 30 días continuos de descanso, más los días feriados oficiales y los especiales que haya acordado la cooperativa en el lapso de esos 30 días de disfrute de descanso. El disfrute de los 30 días correspondientes a cada año se realizará de acuerdo a la planificación del descanso anual que realicen los equipos naturales de trabajo. Se realizará dicha planificación en cada equipo de trabajo de tal forma que se garantice la regularidad y el adecuado cumplimiento del trabajo del equipo y de los otros equipos vinculados. La planificación de descanso anual de todos los equipos se aprobará en el Comité de Coordinación del Trabajo.

Para permitir un adecuado descanso anual se acuerda dar un anticipo para el descanso o vacaciones, igual para todos los trabajadores asociados del área operativa, con las excepciones que se indican en este artículo. Este anticipo vacacional solo se entregará al iniciar el disfrute del descanso. Independiente del pago del anticipo propio del mes, que se entregará en forma regular. El monto del bono para el descanso o vacaciones se establecerá de acuerdo al modo de cálculo establecido en el artículo 5.9

Cuando un trabajador asociado del área operativa, cese en su relación de trabajador asociado de dicha área antes de cumplir un año o un nuevo año como trabajador asociado, se le entregará el anticipo guardando proporcionalidad con el tiempo efectivamente trabajado.

Siendo el descanso anual una necesidad del trabajador asociado, de su familia y de la cooperativa, no se permitirá que se acumule ese descanso. El anticipo para el descanso sólo se entregará si efectivamente se comunica la fecha efectiva del inicio del período de descanso.

Se permitirá el fraccionamiento de los días de descanso en dos partes, con el correspondiente fraccionamiento proporcional del anticipo para el descanso.

c) Anticipo por años de cooperación

Al finalizar cada año de actividad del área operativa, se asignará al trabajador asociado durante todos los meses del año siguiente, un bono o anticipo por años de cooperación, en una cantidad que se establecerá de acuerdo al modo de cálculo establecido en el artículo 5.9.

d) Ayuda para alimentación:

Todos los meses se entregará a los trabajadores asociados del área operativa de la cooperativa, un anticipo de alimentación que se establecerá de acuerdo al modo de cálculo establecido en el artículo 5.9

e) Continuidad.

Se complementan las disposiciones del artículo 19 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, que establece que: “Los asociados trabajadores que no puedan continuar trabajando en la cooperativa, en forma temporal o permanente, por edad, incapacidad, fuerza mayor o por cualquier otra circunstancia grave prevista en sus normas internas, tendrán derecho a continuar siendo asociados, en las condiciones que estipule el estatuto o sus reglamentos. Estas condiciones se establecerán propendiendo a que dichos asociados puedan conservar el nivel de vida que lograrían por su asociación y participación en la cooperativa.”

Se crearán mecanismos para implementar la continuidad mediante el esfuerzo de los asociados trabajadores y el aporte de la cooperativa.

f) Fondo de retiro

Se asignará un bono o anticipo como fondo de retiro, el cual se depositará mensualmente en libros, en una cantidad establecida de acuerdo al modo de cálculo en el artículo 5.9. Ese monto sólo podrá ser retirado al culminar la relación como trabajador del área operativa o en un 75% anual previa solicitud al consejo de administración. El presente fondo podrá ser utilizado como garantía de préstamos del asociado en la cooperativa y ganará intereses calculados al mismo nivel que los intereses a los ahorros.

g) Salud

Será de interés prioritario para la Cooperativa, la atención de la salud preventiva y curativa de los trabajadores asociados del área operativa. En tal sentido, en cada presupuesto anual, estableceremos los apartados para atender esas necesidades las que podrán incluir, fondos solidarios, pólizas de seguro, hospitalización, cirugía y maternidad, anticipos para la atención de la salud en forma colectiva en situaciones de emergencia, así mismo, soluciones alternativas a problemas de salud, en el campo de la prevención y curación, como también distribución de medicinas. Se procurarán acuerdos con centros de servicios médicos, odontológicos y ópticas. También fondos colectivos o comunitarios, fondos de ayuda mutua, acuerdos con instituciones públicas, como

el Instituto Venezolano de los Seguro Sociales (IVSS), privadas o de la economía social, así como con otras cooperativas.

En este sentido, en primer lugar, se inscribirá a todos los trabajadores asociados del área operativa en el IVSS y se cancelarán los aportes correspondientes a una cooperativa. Los fondos para cubrir esos aportes provendrán de lo establecido en el artículo 5.9

h) Matrimonio

En caso de matrimonio de algún asociado trabajador, se le concederán siete días continuos de permiso, sin afectar su anticipo.

i) Periodos Pre y Post Natal.

Cuando una trabajadora del área operativa se encuentre embarazada, contará con 6 meses de permiso para atender el pre y el post parto. Podrá iniciar dicho permiso prenatal tres meses antes de la fecha prevista para el parto o en cualquier otro momento más cercano al parto. Una vez incorporada a sus labores contará con el tiempo de 2 horas diarias para la lactancia hasta que el niño cumpla un año. Igualmente contará con el tiempo necesario para realizarse los controles médicos previos y posteriores al parto. Durante todos esos tiempos continuará recibiendo los anticipos como si estuviese en su actividad normal. Los anticipos correspondientes al desempeño por el trabajo en equipo se establecerán con la valoración promedio de sus últimos tres meses de su participación activa.

El padre trabajador del área operativa contará con 15 días continuos de permiso inmediato al nacimiento de su hijo.

Cuando algún trabajador asociado reciba a un niño o niña en adopción, la cooperativa establecerá los permisos necesarios para esos trámites.

j) Vivienda

El aporte al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV), se realizará directamente por cada trabajador asociado, con Anticipos Societarios que la cooperativa disponga para ello según el modo de cálculo establecido en el artículo 5.9.

k) Apoyo para la formación y capacitación

Cuando los trabajadores asociados del área operativa, después de estar incorporados como tales en dicha área, obtengan certificaciones de estudios formales, como bachillerato, técnico superior, licenciados, o postgrados se le asignará un anticipo mensual que se establecerá siguiendo lo establecido en 5.9

5.8.2 Reconocimiento al desempeño de los equipos

Este reconocimiento se establece como incentivo al trabajo en equipo y en relación con el rendimiento verificado en el cumplimiento de las metas por parte de los equipos de trabajo.

a) Metas y su relación con los planes de la cooperativa

En el Comité de Coordinación del Trabajo se acordarán las áreas o temas sobre los cuales se establecerán las metas en períodos mensuales, bimensuales o trimestrales.

Las metas de los equipos naturales deberán establecerse en coherencia con el Plan Anual de la Cooperativa, el Plan Operativo de Gestión, las reuniones de la Coordinación General y en las propias reuniones del Comité de Coordinación del Trabajo.

b) Verificación del cumplimiento de las metas

La verificación del cumplimiento de los logros, la realizará cada equipo natural de trabajo y será verificada por el Comité de Coordinación del Trabajo con la Instancia de Evaluación.

En caso de diferencias en las evaluaciones o reclamos por parte de algún integrante de los equipos de trabajo, la instancia de Evaluación será quien medie ante situaciones planteadas.

c) Formas de distribución de anticipos en función de las metas

El cumplimiento de las metas será reconocido por un anticipo por desempeño que se entregará a cada equipo de trabajo que lo alcance, según el modo de cálculo establecido en el artículo 5.9 y será distribuido entre los integrantes del equipo con los criterios que cada equipo natural de trabajo establezca, siempre tomando en cuenta criterios de aporte del trabajador asociado al logro de la meta del equipo, el avance educativo, la integración, actitudes y valores cooperativistas mostrados. Las decisiones sobre la forma de distribución que tomen los equipos serán comunicadas por estos a la unidad responsable de elaborar los pagos para que sean incluidos en la nómina o en los pagos especiales correspondientes.

d) Metas no alcanzadas por un equipo

El porcentaje del bono no alcanzado, se pierde por parte del equipo en el período evaluado.

5.8.3 Reconocimiento del desempeño individual

Se reconoce también el aporte que proporciona cada uno de los trabajadores asociados del área operativa en forma individual en cada posición o cargo. Sin embargo, entendemos el trabajo como un hecho colectivo que debe realizarse en equipo.

a) Posiciones o cargos en el área operativa

La cooperativa realizará la descripción de las posiciones o cargos necesarios para el desarrollo de sus trabajos en el área operativa. En esa descripción se entenderá cada posición o cargo como parte de un trabajo que se realiza colectivamente en equipo.

Cuando la cooperativa desarrolle nuevos proyectos o actividades y necesite de nuevas posiciones o cargos realizará las correspondientes descripciones de las nuevas posiciones y cargos y sus valoraciones que deberán incluirse en este reglamento.

b) Valoración de posiciones

Las posiciones son clasificadas y valoradas en la cooperativa tomando en cuenta: la educación formal necesaria para desarrollar la posición, la complejidad e iniciativa necesaria en la posición, el esfuerzo físico y mental necesario, la responsabilidad inherente a la posición o cargo sobre equipos, productos, personas, dinero y valores, cantidad y calidad, servicio, las condiciones ambientales y los riesgos.

A los fines de este reglamento se asume la última valoración y se especifica en el artículo 5.10

c) Relación entre valoración de posiciones y anticipos

El puntaje establecido en la valoración de las posiciones se tomará en cuenta para establecer la escala básica de anticipos mensuales que va a percibir quien ocupe cada posición.

Esta relación se muestra en el artículo 5.11

d) Criterios para establecer la correlación entre valoración y anticipos.

Se establecen los siguientes criterios para una correlación entre los puntajes de la valoración de las posiciones y una escala de anticipos societarios mensuales.

La relación entre el menor anticipo mensual de los anticipos societarios y el mayor es de 1 a 4 (uno a cuatro), estableciéndose cuatro niveles o escalas de igual amplitud.

El monto del primer nivel de anticipos o base de anticipos, lo establecerá la cooperativa tomando en cuenta los niveles de ingresos de la misma según el método de cálculo que se expresa en el artículo 5.9, 5.10 y 5.11

Se agrupan las posiciones según las valoraciones establecidas en el artículo 5.12

d) Base de la escala de anticipos para nuevos ocupantes de las posiciones

La distribución de anticipos será la base para cualquier nuevo trabajador asociado. Si el nuevo ocupante de la posición es un nuevo integrante del área operativa de la cooperativa recibirá como anticipo básico, el establecido en esta escala según se muestra en 5.12. Si el nuevo ocupante de la posición proviene de otra posición o cargo del área operativa de la cooperativa, a este anticipo básico se le sumarán todos los otros conceptos de anticipos que le correspondían por su trayectoria en la cooperativa y que recibía en la posición o cargo anterior.

Cuando un asociado ocupe por primera vez un cargo o posición y se considera que necesita de un período de entrenamiento, el anticipo que recibirá durante el período de entrenamiento que se establezca y su prórroga si la hubiere, será el del anticipo correspondiente a su cargo o posición menos un 10%.

5.8.4 Elaboración de la nómina de la cooperativa

Para la elaboración de la nómina del área operativa de la cooperativa, a la cantidad básica proveniente del análisis y escala de posiciones se le sumarán las otras modalidades de anticipos que se refieren tanto a criterios del componente de Protección Social, como el Componente de reconocimiento del rendimiento del trabajo en equipo y de componentes relacionados con la historia personal del trabajador asociado del área operativa como se indica en el 5.13

a) Oportunidad del pago de la nómina

Los anticipos se entregarán a cada trabajador asociado, el último día de cada mes, pudiendo realizarse un adelanto de un 50% al finalizar la primera quincena del mes.

b) Modificaciones a la nómina

La distribución de las cantidades que se destina para el trabajo en el área operativa, según se establece en el artículo 5.4, podrá ser modificada sólo por consenso de los integrantes del área operativa, bien sea añadiendo o eliminando componentes, siempre manteniendo el monto que le corresponde según el artículo 5.4

5.9 Modo de estimación y cálculo de los anticipos societarios

a) Estimación del monto global de anticipos en cada ejercicio económico.

Se establecerá el 25% de los ingresos presupuestados aprobados por la asamblea como el monto global destinado a los anticipos para todos los trabajadores asociados a tiempo completo, parcial o eventual.

b) Porcentajes destinados al trabajo asociado en las instancias y al trabajo asociado en el área de gestión operativa cotidiana.

Al monto resultante al aplicar el 25% indicado en el literal anterior (literal a) se le aplicarán los siguientes porcentajes

b.1) 20% destinado a pagar los anticipos del trabajo asociado en las instancias (tiempo parcial).

b.2) 80% destinado a pagar los anticipos del trabajo asociado en el área de gestión operativa (tiempo completo).

c) Cálculo de los montos destinados a la Protección Social

➤ **Apoyo navideño.** Se establece como cantidad base para el cálculo, como referencia del año 2011 la cantidad de Bs. 10.000 anuales por asociado. Esa cantidad se modificará anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

➤ **Descanso anual:** Se establece como cantidad base para el cálculo, como referencia del año 2011 la cantidad de Bs. 4.000 anuales por trabajador asociado del área operativa. Esa cantidad se modificará anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

- **Años de cooperación:** Todo trabajador asociado que tengan más de 1 año en el área operativa de la cooperativa, recibirá un bono mensual por cada año de antigüedad. Se establece como cantidad base para el cálculo, como referencia del año 2011 la cantidad de Bs. 100. Esa cantidad se podrá modificar anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14. A esa cantidad se le sumará a los otros bonos que por ese concepto haya recibido en años anteriores.

- **Alimentación:** Se establece como cantidad base para el cálculo, como referencia del año 2011 la cantidad de Bs. 9.360 anuales por trabajador asociado. Esa cantidad se modificará anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

- **Fondo de Retiro** Se establece como cantidad base para el cálculo, como referencia del año 2011 la cantidad de Bs. 8.000 anuales por asociado. Esa cantidad se modificará anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

- **Salud:** El monto que la cooperativa debe cancelar al seguro social se establecerá según la normativa que el IVSS tiene para las organizaciones cooperativas. Igualmente se cancelarán los servicios de HCM y atenciones de emergencia por las cantidades que la cooperativa logre acordar con las organizaciones cooperativas o no, que presten dichos servicios.

- **Vivienda:** El monto que el asociado debe cancelar por FAOV se establecerá según la normativa existente y se le entregará al trabajador asociado para que realice dicha cancelación.

- **Formación, educación:**
 - Cuando un trabajador asociado del área de gestión operativa de la cooperativa complete su formación como bachiller recibirá un anticipo complementario. Se establece como cantidad base para el cálculo de ese anticipo complementario, como referencia del año 2011, la cantidad de Bs. 50 mensual. Esa cantidad se podrá modificar anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

- Cuando un trabajador asociado del área de gestión operativa de la cooperativa complete su formación como TSU o su equivalente recibirá un anticipo complementario. Se establece como cantidad base para el cálculo de ese anticipo complementario, como referencia del año 2011, la cantidad de Bs. 100. mensualmente. Esa cantidad se podrá modificar anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

- Cuando un trabajador asociado del área de gestión operativa de la cooperativa complete su formación como Licenciado o su equivalente recibirá un anticipo complementario. Se establece como cantidad base para el cálculo de ese anticipo complementario, como referencia del año 2011, la cantidad de Bs. 200 mensuales. Esa cantidad se podrá modificar anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

- Cuando un trabajador asociado del área de gestión operativa de la cooperativa complete su formación en postgrado o su equivalente recibirá un anticipo complementario. Se establece como cantidad base para el cálculo de ese anticipo complementario, como referencia del año 2011, la cantidad de Bs. 300 mensuales. Esa cantidad se podrá modificar anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

d) Cálculo de los montos destinados a la bonificación por desempeño de los equipos naturales de trabajo

Se establece como cantidad base para el cálculo, como referencia del año 2011 la cantidad de Bs. 650 promedio mensual por trabajador asociado del área operativa. Esa cantidad se modificará anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados según el procedimiento indicado en el artículo 5.14

5.10 Valoración de posiciones

La siguiente valoración de posiciones fue realizada en el 2011 y se toma como base para el establecimiento del reconocimiento por el desempeño de la posición o cargo.

VALORACION DE POSICIONES EN COTRAEDUP	PUNTOS
Denominación	Total
Gerente	665
Coordinación Oficina Coro	560
Coordinación Seguimiento de Préstamos	493
Coordinación Sistemas	505
Coordinación de Contabilidad	505
Auxiliar contable	445
Promotora financiera	469
Asistente administrativo	458
Operador financiero	469
Mantenimiento y limpieza	297
Coordinación de caja	458
Asistente administrativo	445
Seguimiento de préstamo	457
Seguridad	331

5.11 Escalas en vinculación con la valoración de posiciones

NIVELES	PTO MIN	PTO MAX	BASE EN CADA NIVEL
1	297	389	1.250
2	390	482	2.500
3	483	575	3.750
4	576	665	5.000

Esas cantidades se modificarán anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados.

5.12 Base para nuevos ocupantes de las posiciones

Cuando un nuevo trabajador asociado o un trabajador asociado ocupe una nueva posición se registrará para la estimación de su base del ingreso mensual el

siguiente cuadro, bajo el entendido de que los valores expresados en bolívars fue realizada en el año 2011 y pueden cambiar en relación con los ingresos de la cooperativa y los excedentes finales.

Posición	Valoración	Nivel	Base del ingreso mensual
Gerente	665	4	5.000
Coordinación Oficina Coro	560	3	3.750
Coordinación Seguimiento de Préstamos	493	3	3.750
Coordinación Sistemas	505	3	3.750
Coordinación contabilidad	505	3	3.750
Equipo contabilidad	445	2	2.500
Promotora financiera	469	2	2.500
Coordinación de caja	445	2	2.500
Operador financiero	469	2	2.500
Promotor financiero	469	2	2.500
Operador financiero	469	2	2.500
Operador financiero	469	2	2.500
Promotor financiero	469	2	2.500
Auxiliar contable	469	2	2.500
Mantenimiento y limpieza	297	1	1.250
Seguridad	458	2	2.500
Promotora financiera	445	2	2.500
Seguimiento de préstamos	457	2	2.500

Esas cantidades se modificarán anualmente en relación con los ingresos brutos presupuestados.

5.13 Modo de elaboración de la nómina mensual

La nómina se elaborará partiendo de la base del ingreso mensual reflejada en el numeral 5.11 sumándole a cada ocupante de cada posición

- a) los conceptos relacionados con la persona ocupante: El bono por años de cooperación, los bonos por formación y el bono especial histórico reconocido para ese trabajador asociado.
- b) La alícuota del bono por desempeño grupal que logró su equipo y le asignó a la persona.
- c) Los conceptos de la Protección social que se distribuyen mensualmente

5.14 Modo de realizar los ajustes para cada nuevo ejercicio económico

Todos los conceptos de anticipos societarios, con excepción de los que se listan en el siguiente párrafo, aumentarán o disminuirán en un porcentaje que se determinará mediante el modelo de simulación identificado como anexo MODO DE CÁLCULO, en el que se establecerá cuál es el presupuesto de ingresos totales de la cooperativa para el siguiente ejercicio y el monto destinado al trabajo asociado al aplicar el 25%. Así mismo y en relación con el valor obtenido, se estimarán los montos resultantes de aplicar el 80% para los trabajadores asociados del área operativa y el 20% para los trabajadores asociados de las instancias.

Se estimarán también los anticipos que correspondan por convenios con terceros, tales como: IVSS, AME Falcón, FAOV, HCM. A estos conceptos no se aplicarán porcentajes porque sus montos dependen de disposiciones legales, decisiones de entidades públicas y acuerdos con entidades privadas.

En el modelo de simulación (anexo MODO DE CÁLCULO) se determinará cuál es el porcentaje que permita, cancelando los conceptos indicados en el párrafo anterior, aumentar o disminuir todos los otros conceptos.

6 INGRESOS Y EGRESOS DE NUEVOS TRABAJADORES ASOCIADOS

6.1 Ingreso de nuevos trabajadores asociados en el área operativa de la cooperativa

6.1.2 Postulación de nuevos trabajadores asociados sólo para posiciones vacantes

Sólo podrán postularse nuevos trabajadores asociados al área operativa de la cooperativa cuando alguna de las posiciones quede vacante temporal o definitivamente.

También podrán postularse para nuevas posiciones que hayan sido aprobados por la Asamblea de la Cooperativa o por delegación expresa de ella a alguna Instancia de la cooperativa o al Comité de Coordinación del Trabajo.

6.1.3 Aval de los nuevos trabajadores asociados

Los asociados, Instancias o Equipos de trabajo que propongan el ingreso de nuevos trabajadores asociados al área operativa, avalarán formalmente al postulado, ética y cooperativamente.

6.1.4 Evaluación de candidatos a trabajador asociado

Todos los candidatos que se postulen para ingresar como trabajadores asociados en el área operativa de la cooperativa, deben ser evaluados por el equipo de trabajo en el que se desempeñarán y por el Comité de Coordinación del Trabajo.

6.1.5 Formación cooperativa

Todos los candidatos que se postulen para ingresar como trabajadores asociados del área operativa, deberán pasar por un proceso de formación cooperativa, en el que pueda analizar el compromiso que se asume con un proyecto de gestión solidaria y que le permita conocer el marco normativo completo que rige al trabajo asociado en la cooperativa.

El nuevo trabajador asociado deberá firmar una carta en la que manifieste su compromiso con la cooperativa, la doctrina y principios cooperativos y su comprensión del significado de ser trabajador asociado en una cooperativa.

6.1.6 Postulación de nuevos trabajadores asociados

Una vez evaluado el candidato, el Comité de Coordinación del Trabajo presentará ante la Coordinación General la postulación para su validación.

6.1.7 Tutoría del nuevo trabajador asociado

El equipo de trabajo al que se incorpore el nuevo trabajador asociado se convertirá en tutor del nuevo aspirante a trabajador asociado en los aspectos de trabajo y fundamentalmente de su formación cooperativa.

6.2 Egreso de trabajadores asociados cuando no se requiera su aporte en un área determinada.

Cuando en la cooperativa no se requiera de una o varias posiciones en alguno de los equipos de trabajo, por acuerdo de la Asamblea, la Coordinación General o por el Comité de Coordinación del Trabajo, el equipo de trabajo correspondiente deberá decidir cuál o cuáles de los asociados pasarán a disposición del Comité de Coordinación del Trabajo para que se procure, si fuere posible, la reubicación correspondiente.

Si en el lapso de un mes no es posible reubicar al trabajador asociado en algún trabajo en el área operativa de la cooperativa, no se continuará entregando anticipos societarios, en espera de nuevas oportunidades de colaboración cooperativa. Estos asociados tendrán preferencia para ser reubicados en futuros trabajos de la cooperativa.

Queda entendido que con el ánimo de proteger la maternidad y la paternidad cuando se tenga que decidir poner a disposición del Comité de Coordinación del Trabajo a algún asociado por las causas señaladas en este artículo, no serán elegibles aquellos que tengan hijos menores de dos años, o trabajadoras asociadas en estado de gravidez.

6.3 Causales de pérdida de la condición de trabajador asociado en el área operativa.

Los trabajadores asociados en el área operativa perderán dicha condición cuando:

- a) Falten injustificadamente, a su trabajo por más de tres días en un período de treinta días.
- b) Cuando no asistan, sin causa justificada, a las reuniones de su equipo de trabajo en más de cinco ocasiones en el lapso de seis meses.
- c) Cuando no asistan, sin causa justificada, a las asambleas de la cooperativa en más de dos ocasiones consecutivas.
- d) Cuando de manera pública y notoria en edificaciones y áreas de la cooperativa se actúe con violencia física y/o verbal contra bienes, personas, asociados y otros compañeros trabajadores asociados.
- e) Cuando se compruebe la falta de probidad o ética en el desempeño de las funciones.
- f) Cuando se cause daño patrimonial a la cooperativa deliberadamente.

Todo trabajador asociado tendrá derecho de plantear en el Comité de Coordinación del Trabajo, Coordinación de evaluación, Consejo de Administración o en la Coordinación General si los hechos que se le imputa son falsos bajo el debido proceso. De comprobarse su falta, por el Comité de Coordinación del Trabajo, Coordinación de evaluación, Consejo de Administración y la Coordinación General, que los hechos son ciertos se aplicará lo establecido en este artículo y perderá la condición de trabajador asociado.

6.4 Inasistencias

Las inasistencias al trabajo, reuniones o asambleas deberán notificarse con anterioridad y por escrito, ser aprobadas y asentadas en los registros correspondientes. Si la falta ocurre por emergencia podrá entregarse la justificación por escrito al día siguiente de finalizada la emergencia e igualmente deberá ser reconocida y aprobada como justificación por el Comité de Coordinación del Trabajo.

El Comité de Coordinación del Trabajo, validado por la Coordinación General, podrá otorgar permiso para realizar estudios académicos o para otras actividades de interés debidamente justificadas por los trabajadores asociados del área operativa.

Queda entendido que las enfermedades o muerte de familiares directos, las obligaciones en las unidades educativas de sus hijos, horas de docencia, participación en actividades formativas organizadas por la Cooperativa y su organismo de integración, se considerarán causas justificadas de inasistencia siempre que hayan sido acordadas y notificadas previamente.

6.5 Interrupción temporal de trabajo

Se entiende por interrupción temporal del trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo asociado en el área operativa por las causas establecidas en el presente reglamento o cuando por razones imprevistas sea acordada en el Comité de Coordinación del Trabajo y validada por la Coordinación General.

Se consideran causas de interrupción:

- a) Las enfermedades o accidentes que inhabiliten al asociado a ejercer su trabajo en un plazo que no exceda los seis meses, previa presentación de un informe médico emitido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), sin perjuicio a lo establecido en el artículo 19 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, en concordancia con la LOPCYMAT.
- b) El descanso pre y post natal.
- c) Por actuaciones judiciales con fines de averiguación.

Cesada la interrupción, el asociado podrá continuar prestando sus servicios en las mismas condiciones habituales. Queda entendido que en los casos de enfermedad y descanso pre y post natal los asociados seguirán percibiendo los anticipos societarios que le corresponden.

Cuando la interrupción se dé por otras causales además de las ya mencionadas, el Comité de Coordinación del Trabajo dará su aprobación.

6.6 Seguridad e Higiene

La Coordinación General, los Equipos Naturales de Trabajo y el Comité de Coordinación del Trabajo tomarán las medidas necesarias para que la actividad cooperativa se desarrolle en condiciones de seguridad e higiene óptimas, que respondan a los requerimientos de salud y bienestar de los asociados trabajadores, en un medio ambiente adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

6.7 Normas de trabajo

Todo lo referente a: horarios de trabajo, uniformes, disposición y uso del espacio, vehículos, políticas de viáticos, mantenimiento y otras normas del trabajo de la Cooperativa serán acordadas en la Coordinación General.

6.8 Trabajadores contratados

La Cooperativa podrá, en casos excepcionales, contratar los servicios de no asociados para trabajos temporales que no puedan ser realizados por los asociados. Sólo podrán hacerse estas contrataciones, previa propuesta del Comité de Coordinación del Trabajo y validados por la Coordinación General, en concordancia con los artículos 36 y 37 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas.

7. DISPOSICIONES FINALES

7.1 Modificaciones que garanticen la prioridad por el trabajo colectivo.

Se acuerda que la prioridad es reconocer el trabajo hecho en colectivo, en equipo o instancias. En ese sentido en toda modificación de montos, cantidades o porcentajes que se acuerde, se destinarán mayores cantidades y porcentajes al reconocimiento del desempeño grupal y a la protección social que a los aportes personales.

7.2 Modificaciones de este reglamento.

Las modificaciones que se hagan a aspectos de este reglamento, por el Comité de Coordinación del Trabajo o por la Coordinación General, deberán contar con la aprobación o ratificación de la Asamblea más próxima a realizarse.

7.3 Aspectos No previstos

Lo no previsto en este Reglamento será resuelto provisionalmente en la Coordinación General junto con el Comité de Coordinación del Trabajo.

7.4 Aprobación y vigencia

El presente Reglamento fue discutido y analizado en reuniones sucesivas de la Coordinación General de COTRAEDUP, durante los años 2010, 2011 y 2012 y aprobado definitivamente en el mes de Diciembre del 2012, en reuniones de la Coordinación General. El mismo entrará en vigencia en su totalidad a partir de su aprobación de la Asamblea General de Asociados.