

Reglamento de la Cooperativa de Trabajo de Profesionales Universitarios.....

INDICE

Titulo I.

Organización interna: Desarrollo y organización del trabajo

Capitulo 1. Estructuras y Consejo de administración

Articulo 1.Reglamento. Estructuras. Proyectos de trabajo

Articulo 2. Situaciones no previstas. Terminología.

Articulo 3. Convenios. Federaciones.

Articulo 4: Consejo de Administración y dinámica laboral. Proyectos laborales.

Titulo II.

De la estructura central

Capitulo 2. Departamentos y funciones

Articulo 5. Departamentos y secciones

5.1 Creación:

5.2 Subdivisiones:

5.3 Mutación laboral. Mínimos necesarios.

5.4 Departamentos viabilidad

5.5 Calidad laboral.

Articulo 6. Jefes o secretarios

Articulo 7. Funciones.

Articulo 8. Reclamos. Principio general de atención a clientes

Articulo 9. Eventos

CAPITULO 3. Atención de la cooperativa y distribución de trabajo.

Articulo 10. Atención al público

Articulo 11. Normas

Articulo 12. Ingresos y distribución de trabajos.

Articulo 13. Adjudicación de trabajos

Articulo 14. Distribución de Ingresos o excedentes. Fondo social

Articulo 15. Ingresos Varios.

Artículo 16. Actividad inusual o secundaria

Artículo 17. Remuneración de consejeros y gastos de organización

CAPITULO 4 Derechos y obligaciones de los asociados.

Artículo 18. Derechos

Artículo 19. Obligaciones

Artículo 20. Disciplina. Falta grave.

Artículo 21. Retiros de trabajos.

Artículo 22. Responsabilidades

Artículo 23. Trabajo y responsabilidad

Artículo 24 Cita

CAPITULO 5:

Derechos atinentes a la jornada laboral y descansos. De las vacaciones, licencias y reservas de puestos de trabajo. Derecho propiedad intelectual.

Artículo 25. Jornada Laboral. Tiempo completo o parcial.

Artículo 26. Vacaciones, licencias.

Artículo 27. Reservas de puestos de trabajo

Artículo 28. Derecho propiedad intelectual

Titulo III.

Estructura Administrativa

CAPITULO 6. Departamentos

Artículo 29 Enumeración

Artículo 30 Contable.

Artículo 31 Legal

Artículo 32 Consejo Asesor Profesional. Técnico o control de calidad.

Artículo 33. Gerente

CAPITULO 7 Otros sectores

Artículo 34 Biblioteca.

Artículo 35 Archivo

Artículo 36. Inscripción de socios

Artículo 37. Nuevos departamentos o secciones

Titulo IV
Estructura de promoción y/o comercialización de servicios o productos

CAPITULO 8. Publicidad. Estadísticas y Ventas

- Articulo 38. Enumeración**
- Articulo 39. Publicidad.**
- Articulo 40. Calendario**
- Articulo 41. Estadísticas**
- Articulo 42. Ventas**
- Articulo 43. Eventos y Ferias**

Titulo V.
Estructura Actualización, Investigación y desarrollo
(Motor nuclear universitario)

CAPITULO 9. Motor nuclear. Objetivos y contenidos.
Propiedad Intelectual. Recursos.

- Articulo 44 Fines**
- Articulo 45 Normas**

Capitulo 10. Situaciones no contempladas

- Articulo 46**

Titulo I.

Organización interna: Desarrollo y organización del trabajo

Capitulo 1. Estructuras y Consejo de administración

Artículo 1.Reglamento. Estructuras. Proyectos de trabajo. La cooperativa de trabajo de y conforme artículos del estatuto pertinente, tendrá *cuatro estructuras principales*, que sostendrán el desarrollo laboral diario de la entidad.

Dichas estructuras desarrollaran la dinámica laboral, complementando y coadyuvando al consejo de administración. Dichas estructuras son:

- a) Estructura central
- b) Estructura administrativa
- c) Estructura promoción o venta
- d) Estructura Actualización, Investigación y Desarrollo (A+I+D)

De cada una de estas estructuras, se establecen sus normas, en capítulos separados en este reglamento.

El consejo de administración de la cooperativa..... podrá crear y organizar dentro de las cuatro estructuras previstas, las distintas formas de organización interna de las oficinas o talleres de trabajo, los cuales comprenderán a) departamentos laborales, b) secciones o subsecciones o c) especialidades o proyectos de trabajo comunes y especiales, que estime convenientes para la consecución de los fines estatutarios(artículo estatuto) Los mismos se registrarán por las disposiciones del presente reglamento.

Artículo 2. Situaciones no previstas. Toda situación que no esté contemplada en este reglamento o prevista su solución, será resuelta por el Consejo de Administración, el que deberá tener en cuenta los intereses de la empresa cooperativa, en concordancia con resoluciones de la Asamblea, los artículos del Estatuto, y ley de cooperativas.

Artículo 3. Convenios. Federaciones. El Consejo de Administración podrá, a los fines del cumplimiento de las normas estatutarias y del objetivo de cada estructura y/o departamentos, celebrar convenios de colaboración y/o trabajo, especialmente con cooperativas, federaciones y con demás instituciones publicas o privadas y/o empresas publicas o privadas e incluso con personas físicas, que en función de sus habilidades o posicionamientos sea necesario a la cooperativa contratar, en todo los casos, se tomaran los recaudos pertinentes que permitan cubrir los gastos de trabajo y/o funcionamiento y mantener el servicio acordado, sin desnaturalizar la función de la cooperativa, es decir sin subordinación técnica, jurídica o económica respecto a la otra parte. También se podrán habilitar, a los fines estatutarios, sucursales de la entidad tanto a nivel municipal, provincial o nacional

De igual manera, la cooperativa..... tratara de integrar o formar parte de organismos cooperativos de nivel superior (federaciones- confederaciones), fortaleciendo y desarrollando al movimiento cooperativista de trabajo.

Artículo 4: Consejo de Administración y dinámica laboral. Proyectos laborales.. Corresponderá al consejo de administración, y conforme su objeto social, tomar conocimiento y aprobar o no, las distintas relaciones o proyectos laborales que se vayan generando dentro de la entidad cooperativa.

Dentro de la cooperativa y a partir de la estructura central, constituida por departamentos o secciones de la misma, se podrán generar **tres tipos de dinámicas laborales** o proyectos de trabajo, ellos son;

a) Estándar b) Multidisciplinarias b) Especiales.

a) Los proyectos o trabajo estándar corresponden a la actividad natural y rutinaria que el Consejo de administración y/o la Asamblea de socios, haya previsto para un determinado departamento o sección o especialidad, ejemplo

b) Los proyectos o trabajo en común, corresponderá a proyectos de trabajo, que sean el resultado de la combinatoria de actividades de dos o más departamentos o secciones de la cooperativa, ejemplo; combinatoria laboral, entre el departamento..... y el departamento

c) Los proyectos o trabajo especiales, serán aquellos que se realicen con otras entidades o personas, y corresponderá al trabajo conjunto o en equipo, entre integrantes de uno o varios departamentos y/o secciones de la cooperativa, por un lado y por el otro con una empresa cooperativa o institución pública, asociaciones no gubernamentales o entidad privada o centros vecinales o cualquier otra persona física o jurídica que requiera de las tecnologías y conocimientos que ofrece nuestra cooperativa de trabajo. En todos los casos se mantendrá la independencia de los asociados de nuestra cooperativa, sin subordinación económica, técnica o jurídica.

Título II. De la estructura central

Capítulo 2. Departamentos y funciones.

Artículo 5. Departamentos y secciones. En la estructura central de la cooperativa, se establecen las principales normas relacionadas con el desarrollo y la ejecución del trabajo de sus integrantes y comprenderá, a los distintos departamentos laborales en que se divida el trabajo dentro de ella.

El **criterio de unificación** por departamentos o secciones, se dará a partir de la afinidad intelectual o especialidad técnica de sus integrantes o también por el desarrollo de algún proyecto laboral en forma específica.

5.1 Creación: Todos los departamentos laborales, serán creados, coordinados y fiscalizados por el Consejo de administración, con aprobación posterior de la Asamblea, el cual tendrá a su vez la colaboración de un consejo asesor profesional integrado por socios de cada departamento laboral.

5.2 Subdivisiones: De resultar o creerlo conveniente, el Consejo de Administración, podrá dividir a los departamentos laborales en las secciones o subsecciones o especialidades que estimen convenientes, para el mejor desenvolvimiento de la actividad laboral o el mejor posicionamiento de la cooperativa. Ejemplo el departamento diseño, podrá estar dividido en a) diseño grafico b) paginas web, o cualquier otra división que resulte oportuna y conveniente para generar trabajo.

5.3 Mutación laboral. Mínimos necesarios. Los miembros de un departamento, podrán trabajar en una o mas secciones según sea la necesidad de la cooperativa o del socio.

A su vez, un miembro de un departamento ***podrá ante la falta de trabajo***, trabajar en otro departamento o en la sección de un departamento, donde se necesite de recursos humanos y si es que posee, la idoneidad intelectual o profesional necesaria, hasta que ingrese trabajo al departamento de origen, en donde se desenvuelve el asociado.

5.4 Departamentos viabilidad. Para que el Consejo, pueda habilitar un departamento o sección, debe existir dentro de la cooperativa el mínimo de un asociado, que sea especialista en la materia de la que se quiera formar dicho departamento o sección de trabajo. Las distintas secciones dentro del departamento, se irán generando en la medida, de que existan asociados que se incorporen a dicha actividad o temática, asegurando autosustentabilidad y/o viabilidad laboral.

5.5 Calidad laboral. Cada departamento deberá dictar conforme su actividad laboral un protocolo de calidad de servicios, a los cuales se deberán ajustar los miembros del mismo a efectos de asegurar a los clientes de la cooperativa el mejor de los servicios. Estos protocolos de trabajo, deberán surgir por consenso y/o votación mayoritaria del grupo interesado.

Ante la presencia de asociados que tengan una posición contraria o minoritaria en la votación efectuada, ante dichos protocolos o en algunos de sus aspectos, se deberá dejar constancia, mediante nota, ante el Consejo de Administración, de cuales son las diferencias internas en dicho grupo de trabajo, debiendo resolver el Consejo, los criterios o protocolos que deberán tenerse en cuenta, para los asociados que tengan posiciones minoritarias.

En todos los casos, el consejo tratara de mantener la cohesión, la inclusión y el afecto social entre los asociados, tratando de que se generen oportunidades laborales, aun en el caso de que existan discrepancias metodologicas, en cada grupo o departamento laboral.

Artículo 6. Jefes o secretarios. Cada departamento tendrá un jefe y/o secretario y/o coordinador titular y un subjefe o subsecretario o encargado suplente, según sea la cantidad de integrantes o asociados que tenga el mismo. Estos cargos, conformaran a

su vez, dentro de la estructura de la cooperativa, un consejo asesor profesional, el cual deberá actuar en colaboración con el consejo de administración de la cooperativa, cuando este se lo requiera.

Estos cargos de cada departamento, serán elegidos vía consenso dentro del mismo y serán rotativos de forma anual.

Artículo 7. Funciones. La función principal del jefe y/o secretario y subsecretario de cada departamento, sección o proyecto son;

- 7.1 **COORDINACION:** Coordinar las actividades laborales, responsabilidades, o cargas horarias, que vayan surgiendo dentro de la dinámica de dicho departamento y que deban ser resueltas por los asociados integrantes del mismo.
- 7.2 **ADMINISTRACION:** El control en colaboración con la estructura administrativa, de gastos o inversiones o demás actividades contables, elevando mensualmente a Tesorería el informe de recursos y gastos de dicho departamento.
- 7.3 **PARTICIPACION.** Participar en las reuniones del Consejo Asesor Profesional, cuando este se lo requiera
- 7.4 **TIEMPO y FORMA.** Ejercer el control y seguimiento de los trabajos que se le encarguen a los asociados dentro de dicho departamento, tratando de que los mismos sean cumplidos en tiempo y forma, según se haya acordado.
- 7.5 **CAPACITACION.** Elaborar cuatrimestralmente, en articulación con la estructura de A+I+D, la lista de temas vinculados a la capacitación, investigación o desarrollo, de la cual el asociado deberá exponer y/o asistir a escuchar, ante los demás integrantes.
- 7.6 **IMAGEN COOPERATIVA.** Deberán informar al Consejo de administración, de todos aquellos trabajos de carácter “no estándar” y/o significativos que ya sea por su monto o por articulación institucional o por riesgo empresario o por cualquier otro motivo pueda comprometer la imagen y/o estructura de la cooperativa.
- 7.7 **INCOMPATIBILIDAD.** No será incompatible, pertenecer al consejo de administración y a su vez, ser secretario o subsecretario de algún departamento, aunque ello dependerá de la cantidad de integrantes de la cooperativa. Cuando existan suficientes asociados, se dará preferencia a que no existan superposiciones de cargos, a efectos de generar una armónica delegación de responsabilidades.
- 7.8 **VIABILIDAD y RESPONSABILIDAD.** Todo proyecto laboral, sea común o especial (artículo 4) de carácter significativo, que surja en un determinado departamento o de la combinación de dos o mas, tendrá que tener conocimiento o ser analizada su viabilidad, por el consejo de administración de la cooperativa, el cual determinara su conveniencia, teniendo como principio o paradigma, que no se comprometa la existencia misma de la cooperativa o que se pueda incurrir en negligencia o imprudencia empresaria.

Dichos proyectos no serán lanzados al mercado, sin contar con la lista de asociados responsables, y con su propio reglamento interno, el cual deberá

ajustarse al presente reglamento y que deberá establecer o contener como mínimo, las distintas cargas horarias y funciones respectivas, las responsabilidades primarias, si el proyecto en cuestión será de carácter limitado o abierto para una determinada cantidad de asociados o integrantes. las distribuciones de tareas y excedentes, en forma proporcional y/o igualitaria y/o según se acuerde por los asociados y que puedan llegar a corresponder a los distintos integrantes del mismo. De todo ello, tendrá que tener conocimiento el consejo de administración.

Artículo 8. Reclamos. Principio general de atención a clientes. El jefe y/o secretario de cada departamento deberá atender los reclamos o quejas que existan dentro de su departamento, comunicando por escrito cualquier problema de importancia, al consejo de administración.

Se fija como principio general, que todos los clientes de la cooperativa deberán ser tratados con amabilidad, atención, esmero, respecto y en un ambiente de comprensión y afecto cooperativista, tratando de generar siempre, no solo una buena impresión formal, sino también real.

Todo cliente que no merezca ser atendido por parte de los asociados de la cooperativa con dicha atención, deberá notificarse o poner en conocimiento al Consejo de Administración, a efectos de conocer las pertinentes causas y tomar las medidas necesarias.

Artículo 9. Eventos. El jefe y/o secretario de cada departamento, tiene la obligación de concurrir a los diferentes cursos, conferencias y/o convenciones y/o cualquier otra actividad de carácter gratuito que se realicen en la ciudad, especialmente las realizadas por las universidades y/o el colegio y/o cámara y/o sindicato que agrupe al sector laboral y que estén vinculadas a la temática de la especialidad del departamento, todo ello a efectos de mantener actualizados a los integrantes de su departamento. De no poder concurrir, deberá delegar en alguna persona integrante del departamento, dicha responsabilidad.

También le corresponde en forma obligatoria, informar de dichos eventos o novedades científicas, al resto de los asociados, que integran su departamento.

CAPITULO 3. Atención de la cooperativa y distribución de trabajo.

Artículo 10. Atención al público. La atención al público de la cooperativa se dividirá en dos planos. La atención en general y la atención de cada departamento.

La atención al público en general por parte de la cooperativa, comprende el denominado “horario de comercio”, (turno mañana y turno tarde) se hará a través de la colaboración de los distintos departamentos y/o sus integrantes, hasta cubrir en forma distributiva y equitativa, los distintos horarios de la semana, de Lunes a Sábado

La atención al público en particular por cada departamento, será fijado por los integrantes de la misma y conforme a su mejor criterio o necesidad laboral, sin limite alguno.

Artículo 11. Normas. El Consejo de Administración, podrá disponer a los efectos de la debida atención, las normativas que considere conveniente para un mejor desenvolvimiento, de dicha atención.

Artículo 12. Ingresos y distribución de trabajos. El trabajo que ingrese a la cooperativa, será distribuido a través de mesa de entradas, al departamento que corresponda según su incumbencia profesional y dentro de este, se derivara a la sección especializada que corresponda.

En mesa de entradas de la cooperativa, se exhibirá una lista de todos los integrantes de la cooperativa, con indicación de su especialidad laboral y el departamento al que pertenezcan.

Artículo 13. Adjudicación de trabajos. La adjudicación de trabajos estándar a un determinado asociado se hará siguiendo el siguiente esquema;

A) se dará preferencia incondicional, a la elección que pueda realizar un determinado cliente, hacia un profesional de la cooperativa y que pertenezca a un departamento laboral, sea que el cliente haga su elección por razones de confianza, por razones de merito y eficacia profesional o por recomendación o por cualquier otra razón que surja del cliente y que sea de su preferencia.

La elección del cliente tiene prioridad, siempre y cuando la tarea del profesional elegido, corresponda a ese departamento o sección laboral y no a otro. Caso contrario el cliente, estará obligado a elegir algún profesional, que corresponda al departamento laboral al cual se articula la incumbencia del trabajo, que desea encargar a los asociados a la cooperativa.

B) En caso de no existir, preferencia alguna por el cliente, se dará preferencia, a las metodologías acordadas por los miembros de cada departamento laboral, adonde se envíe el trabajo pertinente.

C) De no existir algún acuerdo o reglamento interno de asociados, en un departamento laboral, la distribución de trabajo será en forma rotativa y equitativa, entre los socios integrantes del mismo.

D) Ante cualquier duda o fricciones, resolverá cualquier miembro del consejo de administración ante un trabajo menor o estándar y ante un trabajo significativo ya sea en su monto o trascendencia, se resolverá en reunión del consejo de administración o en su defecto, directamente por el Presidente de la cooperativa.

E) **Proyectos multidisciplinarios y proyectos especiales.** En todos los proyectos sean multidisciplinarios o especiales (artículo 4), el trabajo interno de los mismos se realizara conforme haya sido el consenso entre los asociados o el protocolo o reglamento interno que deba existir en dichos proyectos. Ante cualquier diferencia entre asociados, resolverá el consejo de administración, el cual se deberá regir en la resolución de las diferencias, privilegiando siempre el principio del esfuerzo propio, la ayuda mutua y los intereses de la cooperativa.

Artículo 14. Distribución de Ingresos o excedentes. Fondo social. Atento artículo 31, 32 y concordantes del Estatuto, la distribución de los ingresos se hará conforme el trabajo

realizado por cada asociado, reteniendo la cooperativa del ingreso obtenido lo dispuesto en el estatuto artículo 31 del estatuto y un porcentaje móvil, a determinar por Asamblea ordinaria, que en esta oportunidad o asamblea se estima en un %, hasta tanto otra Asamblea ordinaria, modifique el mismo. Dicho porcentaje, tiene como destino, la constitución de un “**Fondo social departamental**” (FSD), para solventar la dinámica de dichos departamento o de la cooperativa.

Este Fondo Social Departamental, actúa como una **caja de ahorro e inversión** de cada departamento, para la expansión del mismo o de la cooperativa en general. Para el caso de que dicho FSD, no sea utilizado dentro del ejercicio económico anual, los fondos en el depositado, serán distribuidos entre los asociados a quienes correspondan, en la misma forma en que fueran aportados.

El porcentaje del.....% de fondo social, podrá ser variable, en más o en menos conforme las necesidades y aspiraciones o proyectos de la cooperativa, pero nunca podrá superar el porcentaje del 25%. La determinación de este porcentaje le corresponderá a la Asamblea Ordinaria de asociados y en concordancia al artículo 33 y concordantes del estatuto.

Los asociados integrantes de un departamento laboral, por votación y mayoría simple de sus integrantes, podrán acordar un porcentaje superior al establecido por la Asamblea, pero nunca menor, donde dicha diferencia, quedara para la promoción o desarrollo de dicho departamento y/o proyecto especial que algún equipo estuviera desarrollando.

El resto del ingreso corresponderá, al asociado, conforme su trabajo haya sido realizado, en forma individual. En caso de ser un trabajo o proyecto, realizado por dos o más asociados (trabajo en equipo), la distribución será proporcional.

A tal efecto, dicha proporcionalidad se regirá de acuerdo a los porcentajes de carga horaria aplicada, participación o proporcionalidad en cuanto a capacidades intelectuales, o talentos, complejidad del trabajo, experiencia (**Know how**) aplicada, etc.

Fundamentalmente en los trabajos en equipo, se tendrá que tener en cuenta, lo que los asociados hubieran pactado y/o que se pudiera establecer, con respecto a cada trabajo en particular y una vez deducidos los porcentajes de retención (ley 20.337 art. 42 y el del FSD)

Artículo 15. Ingresos Varios. Todo otro tipo de ingresos, que se realice atendiendo a la generación de convenios con entidades, o ingresos por ventas generales o por servicios generales o actividades varias, que no puedan ser contemplados específicamente en un determinado departamento laboral, se resolverá por resolución del consejo de administración, con acuerdo de cada departamento según sea el convenio o asunto de que se tratare y conforme los asociados que intervengan.

Artículo 16. Actividad inusual o secundaria. De existir dentro del objeto social cooperativo, alguna actividad inusual o secundaria, pero que luego pueda generar ingresos continuos y significativos a través del tiempo, se tomara en cuenta para la distribución de los ingresos, la resolución del Consejo de Administración y se podrá

presentar ante la Asamblea Ordinaria, proyectos de distribución, para que queden incorporados dentro del reglamento.

Artículo 17. Remuneración de consejeros y gastos de organización. La remuneración o no de la actividad de los consejeros, se deja a cargo de la Asamblea ordinaria de asociados, tanto en su monto como su carga horaria. No obstante y en principio todos los gastos u erogaciones realizadas por los consejeros, en función del desarrollo de la cooperativa, deberán ser reembolsados obligatoriamente, a efectos de no generar inequidades. Este reembolso podrá ser en el mismo ejercicio o tenerse en cuenta o diferirse para ejercicios futuros, donde la cooperativa tenga la capacidad económica suficiente para reembolsarlos

Dentro de dicho reintegros obligatorios imputados a la cuenta de gastos de organización y desarrollo, también se tendrá que tener en cuenta, a) las cargas horarias o actividades o funciones de tipo extraordinaria, que cualquier consejero haya realizado a favor de la cooperativa, b) Los gastos efectuados en caso de generarse nuevas sucursales de la entidad c) viajes extraordinarios, que sirvan para posicionar a la entidad o lograr oportunidades laborales y todo otro gasto que el Consejo considere necesario y equitativo incluir en dicha cuenta.

Para el caso de que la actividad de los consejeros, sea remunerada, (artículo. 55 estatuto), por decisión de Asamblea, dicha remuneración se adaptara conforme la intensidad en la actividad de la cooperativa y su potencialidad económica. Esta remuneración y sus actualizaciones, deberán ser previstas y presentadas a resolución, por la Asamblea Ordinaria de asociados. Los fondos para el pago de las mismas se deberán obtener del fondo social del% o de cuotas especiales que la asamblea ordinaria establezca hacia los asociados.

Para el caso de que la cooperativa este pasando por momentos de baja actividad laboral o recesión, en la cual no se puedan abonar, dichas remuneraciones se tendrán en cuenta los mismos como gastos de organización y mantenimiento, los cuales se abonaran cuando la cooperativa este en condiciones de afrontar los mismos. También corresponderá a la Asamblea ordinaria de asociados, fijar ya sea con retroactividad o no y para el caso de que la cooperativa tenga fondos suficientes, el pago o resarcimiento de los gastos de organización que se hubieran efectuado con respecto a su fundación y desarrollo desde el momento en que se conformara como grupo precooperativo o para cualquier otro proyecto a futuro, que necesite de esfuerzos extraordinarios por parte de algún grupo de asociados. Dichos gastos, actividades y montos, deberán ser detallados y puestos a consideración y votación de la asamblea ordinaria de asociados.

CAPITULO 4 Clases de asociados. Derechos y obligaciones de los mismos.

Artículo 18. Clases de asociados. En la cooperativa, existen 3 tipos de asociados a) los de tiempo completo b) los de tiempo parcial c) Adherentes.

Son de tiempo completo, los que cumplen funciones cuya carga horaria les insume un promedio de 8 horas diarias, y que no poseen ningún otro trabajo, para su autosustentabilidad, que no sea el que es brindado a través de la cooperativa Estos entienden que la cooperativa les permite satisfacer prioritariamente las tres

necesidades básicas que giran alrededor de la entidad cooperativa, es decir, a) económicas b) sociales c) culturales

Son de tiempo parcial, aquellos asociados que siendo empleados públicos o privados, desean tener en nuestra cooperativa un trabajo extra o auxiliar, que no sea incompatible tanto con la cooperativa como con las actividades que realizan y/o que consideran a nuestra entidad una opción laboral suplementaria, que les pueda permitir dar un salto cualicuantitativo a su carrera profesional y/o ser un seguro institucional contra las contingencias laborales o del mercado de (despidos, desocupación, etc) para ser considerado tal, deberán tener una función y carga horaria, que estará en un mínimo y un máximo de 2 a 4 horas diarias promedio Estos en función de su realidad existencial, consideran que la entidad cooperativa, les permite satisfacer prioritariamente las necesidades sociales y culturales

Serán **asociados adherentes**, los que trabajando en tiempo completo (8 hs) o parcial (4 hs) diarias en otras empresas o lugares, sin embargo coinciden con los principios y valores del cooperativismo y su necesidad de difundirlos. Para ser considerado tal, deberán participar de funciones específicas, en torno a lo que constituye la estructura A+I+D o en alguna sección en especial de la cooperativa. El mínimo de carga horaria a cumplimentar por esta categoría de asociados será de 2 a 4 hs por semana.

Las tres (3) tipos de categorías de asociados, tendrán iguales derechos y obligaciones con respecto a la entidad (voz y voto, participación, distribución de ingresos en proporción al trabajo realizado, etc.), y dentro de las limitaciones establecidas en función de las cargas horarias establecidas, no haciéndose ningún tipo de discriminación por este motivo.

DERECHOS: Además de lo establecido en el estatuto artículo 11 y 12, siguientes y concordantes, serán derecho y obligaciones de los asociados, los siguientes.

18.1 El asociado, ya sea que pertenezca al consejo de administración o no, o tenga cualquier otro cargo, solo podrá pertenecer a un Departamento, pudiendo aspirar a ser integrante tan solo en una sección de otro departamento. Ello a los efectos de brindar servicios especializados y de alta calidad, en forma armónica y complementaria. Toda iniciativa, inquietud o proyecto que el asociado, desee formular al consejo de administración, tendrá que hacerlo en forma escrita, en el caso de formular un "proyecto laboral", lo tendrá que realizar a través del formulario respectivo, que la cooperativa posee a tal efecto.

18.2 Ante la falta de trabajo en un departamento o cualquier sección de cualquier departamento, el asociado tendrá derecho a que se lo tenga en cuenta, en cualquier departamento o cualquier sección, hasta tanto se restablezca la existencia de trabajo en su departamento original.

18.3 De ser necesaria una capacitación para que el asociado de un departamento laboral, que este sin trabajo se incorpore a otro que tenga trabajo, se le brindara a ese asociado, en función del principio de solidaridad, la capacitación pertinente, para que pueda tener trabajo y hasta tanto pueda retornar a su puesto o departamento laboral original.

18.4 Un asociado que haya elegido pertenecer a un determinado departamento y/o sección, deberá mantener esa elección, por el transcurso de un periodo del Consejo

de Administración (tres años), luego del mismo, y de existir vacantes o necesidades de recursos humanos, podrá optar por otro departamento o sección laboral, en la medida que posea las idoneidades laborales pertinentes. El consejo de administración vía excepción podrá contemplar el cambio de departamento y/o secciones de los asociados que manifiesten dicha inquietud

Artículo 19. OBLIGACIONES

Serán obligaciones de los asociados además de las estipuladas en el estatuto, las siguientes.

- a) Cumplir en tiempo y forma con las cuotas sociales que fijara la cooperativa, para su autosustentabilidad, en caso de mora, deberá hacerlo saber fehacientemente al consejo de administración, a efectos de que se tengan presente las causas que la originan. Mantener actualizado su legajo personal, especialmente el domicilio real.
- b) Los asociados deberán cumplir, en función de la naturaleza asociativa de la entidad, con todas las cargas y/o responsabilidades que hagan a su condición de socio o asociado trabajador, especialmente las enumeradas en el artículo 26 del presente reglamento. La omisión de las mismas hará pasible al asociado de las medidas disciplinarias correspondientes, además de la pérdida de los beneficios pertinentes. La cooperativa informara a cada asociado de dichos requisitos, a través de requerimientos de ingresos, cursos y capacitaciones, pero no tendrá obligación alguna de estar intimando su cumplimiento. Al no existir en nuestra cooperativa ni patronos ni empleados, se considera al asociado con la suficiente madurez intelectual y conciencia cooperativista, para dichos deberes básicos, no tengan que estar siendo recordados permanentemente. La omisión de estas obligaciones, hace perder al asociado en forma automática, todo beneficio, que pudiera surgir de los mismos, sin que la cooperativa sea responsable de manera alguna por dicha situación. y sin necesidad de ningún tipo de intimación por mora, que obligue al consejo de administración a distraer fuerzas de su actividad principal, la cual es la búsqueda y desarrollo de fuentes de trabajo
- c) Cumplir con los horarios de trabajo, a los cuales se obligo y dentro de estos cumplir también en tiempo y forma con los compromisos y entrega de los trabajos que asumió, siendo responsable por cualquier mora, que dicha falta pudiera ocasionar.
- d) Cumplir en tiempo y forma con las disposición que emanara del Consejo de Administración, siendo motivo de apercibimiento la mora crónica o el desinterés o indiferencia con respecto a las actividades que dicho asociado asumió o se obligo a cumplir, en caso de diferencias con las resoluciones del consejo, debe acudir por la vía y forma prevista en el estatuto, pero no podrá generar espíritu disociativo, ni indicar que es inapropiada la vía estatutaria.
- e) Guardar el debido respeto y consideración, hacia las autoridades de la cooperativa como así también al resto de los asociados, evitando generar fricciones, chismes, peleas y todo tipo de comentarios que lleven al conflicto personal o maledicencia .
- f) Conducirse con respeto y probidad en todas las reuniones de trabajo de la cooperativa, evitando generar sarcasmos, chistes contra asociados, bromas de mal gusto o de carácter provocativas, lenguajes gestuales ofensivos, como así también cualquier tipo de conducta que este fuera de los marcos de fomentar el espíritu asociativo, solidario y basado en el esfuerzo propio.

- g) Generar críticas laborales contra otro asociado, sin fundamentos alguno y con la finalidad de restar meritos o créditos a sus compañeros, lo cuales también se entenderán como conductas disociativas.
- h) Las conductas enunciadas en los incisos anteriores y/o conductas negativas similares a las enunciadas serán pasible de apercibimientos y sanciones por parte del Consejo de Administración, conforme esta previsto en el estatuto

Artículo 20. Disciplina. Falta grave. Se considerara falta grave, al artículo 15 del estatuto sin perjuicio de otras situaciones, la deslealtad profesional de realizar trabajos por su propia cuenta respecto de los clientes de la cooperativa o en asuntos confiados a la misma y en incumbencias que tengan articulación a alguno de los departamentos laborales de la misma.

La deslealtad comprobada podrá originar sanciones que pueden llegar hasta la expulsión del asociado, más lo pertinente a las acciones por daños y perjuicios que pudieran haber sido ocasionados a la cooperativa.

Artículo 21. Retiros de trabajos. Cuando la cooperativa, hubiera aceptado un trabajo y derivado el mismo al departamento pertinente, los asociados que llegaren a realizar actividades, para que el cliente retire dicho trabajo y lo adjudique a otras empresas y/o algún familiar o conocido del socio, incurrirá en falta grave.

Artículo 22. Responsabilidades. La responsabilidad por los trabajos efectuados, tanto en su calidad, diseño, propiedad intelectual, entrega, formas de pago, será conforme acuerdos pertinentes con el cliente.

En todo los casos las responsabilidades por los mismos cualquiera fuera su causa, corresponderá en exclusividad al asociado/s, que tomen a su cargo el trabajo. El consejo de administración hará conocer esta limitación de responsabilidad mediante acta y bajo firma a todos los miembros de la cooperativa y en función del articulo 60 inciso e) del estatuto, como así también artículos concordantes.

Dicho asociado, para el caso de ser trabajos menores o de poca cuantía, tiene la obligación de hacerle conocer al cliente esta situación, antes de facturar o recibir dinero a cuenta.

De ser trabajos de carácter significativos o que generen responsabilidades, (contratos) debe dar vista al Consejo de administración o a la sección legal de la cooperativa y efectuarse obligatoriamente el contrato de trabajo pertinente, entre socio/s y cliente/s. **No se podrán realizar trabajos en o desde la cooperativa, sin la existencia de contratos que delimiten las responsabilidades pertinentes.(art 60 inc e del estatuto)** La cooperativa tendrá avisos o carteles visibles para todos los clientes advirtiendo de esta limitación.

El carácter de trabajo significativo, ya sea por monto o responsabilidad, lo fijara el Consejo de administración.

En ningún caso, el asociado generara contratos verbales, por trabajos superiores a lo que estime el consejo ni tampoco podrá obrar en contravención a normativas tributarias impuestas por la AFIP y/o que estén relacionadas a derechos protegidos por leyes de propiedad intelectual y/o cualquier otra limitación que surja o provenga de protección de

marcas, patentes y/o derechos sea sobre software y/o hardware, cualquiera sea el monto de estas ultimas.

A todos los efectos, vinculados a estas situaciones, en la cooperativa se consagra **el principio de transparencia y legalidad.**

Artículo 23. Trabajo y responsabilidad. La cooperativa queda liberada de toda responsabilidad legal, en la prestación de los trabajos que a esta ingresen, y que se hayan efectuado contraviniendo lo establecido en este reglamento. El y/o los socios serán plenamente responsables de su actuar culposo o doloso, sea que haya estado trabajando en forma individual o en equipo.

Las responsabilidades que emerjan de un trabajo, en todos los casos, serán de carácter bilateral, entre el o los asociado/s y el o los cliente/s, que hayan firmado el contrato respectivo.

La naturaleza de la relación jurídica del asociado con la cooperativa, es de carácter asociativa, no surgiendo de esta relación en modo alguno, el control y/o direccionamiento y/o fiscalización, por parte de la cooperativa o su Consejo de Administración, de la calidad del trabajo y/o servicio y/o su cantidad prestada por sus asociados, toda vez que estos mantienen independencia funcional y/o técnica, al respecto.

En todos los casos de potenciales conflictos, la cooperativa como entidad o en si misma, podrá actuar si las circunstancias lo aconsejan, de amigable componedor y/o facilitadora de soluciones.

Artículo 24 Cita. El artículo numero 22 y 23 , de este reglamento deberán ser citados, a modo de prevención, aunque sea brevemente, en todos los contratos que realice u ofrezca la cooperativa o trabajos que consiga el socio/s, ya sean de carácter menor o de carácter significativo.

Capitulo 5:

Derechos atinentes a la jornada laboral y descansos. De carácter Previsional. De las vacaciones, licencias y reservas de puestos de trabajo. Derecho propiedad intelectual.

Artículo 25. Jornada Laboral. Tiempo completo o parcial.

Como principio general se consagra de manera referencial, la jornada laboral de 8 hs, para los integrantes de la cooperativa. La mayor o menor dedicación a la misma, determinara la categoría de asociado que corresponde (artículo 18)

Estos podrán modificar la misma en más o en menos, conforme sean sus trabajos o intereses o según se haya consensuado en algún departamento o proyecto laboral específico. Al ser la relación laboral de naturaleza asociativa, entre los distintos integrantes, estos fijaran sus propias jornadas laborales.

Las jornadas laborales, los asociados la establecerán en función de los distintos tipos de trabajo o proyectos, de los que se hubieran comprometido a realizar.

Como regla general, se establece que el asociado a la cooperativa COPRINF, podrá ser de tiempo completo o tiempo parcial o adherente, **a diferencia de lo que ocurre en las estructuras basadas en la relación de dependencia capitalista, no tendrá una jornada laboral predeterminada, con horarios de entradas y salidas.**

Los asociados a Coprinf, podrán trabajar dentro de los márgenes del artículo 18 del presente reglamento, dos, tres, cuatro horas diarias o semanales o las que dicho asociado considere oportunas. Quedara a su libre criterio y/o al del equipo de trabajo que pertenezca, fijarse la jornada laboral, sea en forma diaria, semanal o mensual.

En este reglamento y a título de guía o consejo, y en virtud de la naturaleza del trabajo..... (Informático, medico, contable, etc.....)..... se establece como jornadas laborales recomendables las establecidas en el artículo 18, debiendo asistir a la sede de la cooperativa, aun si no existiera un trabajo concreto, a efectos de generar contención y sinergia productiva, entre los asociados.

El asociado que quiera fijar **una jornada menor**, a la referencial de 8 hs que se establece, puede hacerlo, dado que en todo los casos **la mayor o menor dedicación, será de su propia responsabilidad**, del nivel de conciencia cooperativista que posea y para su propio beneficio.

No existen las horas extras, en la cooperativa Coprinf, dado que las mismas tienen naturaleza de empresa capitalista, basadas en la relación de dependencia.

En esta cooperativa, ningún asociado “vende” su fuerza de trabajo, como si fuera una mercancía, sino que es el propietario de la misma y a través de ese esfuerzo propio y la ayuda mutua es que se configuran los equipos de trabajo y la identidad cooperativa.

El asociado que **desea trabajar más allá** de las ocho horas, puede hacerlo, le incumbe a su responsabilidad, interés y beneficio el tiempo laboral dedicado, todo lo cual deberá meritarse, por el equipo de trabajo, a la hora de distribuir excedentes.

En la cooperativa como regla general, no se admite, ni es permitido el trabajo de menores de edad y/o incluirlos como asociados.

En todos los casos, se tendrá por parte de la cooperativa, como **conducta meritoria** del asociado, el seguir tan solo, la referencia, guía o consejo que se establece en este artículo, cumpliendo ocho horas laborales.

En el caso de presupuestarse un proyecto de trabajo, el asociado tendrá que manifestar en dicha formulación, **que carga horaria le cabe a dicho presupuesto**, en forma detallada (diaria, semanal, mensual) y se obliga a cumplir con la carga horaria o jornada laboral, fijada en dicho presupuesto o proyecto laboral ya sea que el cliente sea una persona física o una entidad publica o privada. A su vez, esta obligación deberá establecerse ya sea que el presupuesto o proyecto laboral, sea de forma individual o en equipos, sea a su vez un proyecto multidisciplinario (dentro de la cooperativa) o un proyecto especial (con otras entidades), en caso de no ser un trabajo de pago de contado, se deberán establecer la cantidad de cuotas pertinentes, como así también sus respectivos ajustes.

En caso de ser trabajos en equipos, cada uno de sus integrantes, deberá fijar la carga horaria o jornada laboral de dichos proyectos. En caso de no poder calcularse con exactitud, lo deberá realizar en forma aproximada.

Artículo 26. Vacaciones, licencias. Cuestiones previsionales y otros. Al no existir en la cooperativa, la relación de dependencia, que hace a la naturaleza de las empresas capitalistas, las vacaciones y licencias, como así también las cuestiones previsionales o ligadas a la seguridad social, en esta cooperativa, quedan a mejor criterio del asociado, elegir la obra social, ya sea con respecto a trabajadores autónomos o en relación de dependencia y/o las previsiones legales de cada colegio profesional, para aquellos asociados de grado universitario. La Asamblea ordinaria de asociados, determinara los casos particulares que se vayan presentando durante el ejercicio anual. Al respecto, se establecen los siguientes puntos específicos;

26.1 Vacaciones y licencias. Será el asociado quien fije los tiempos o alcances de sus vacaciones y licencias, sin embargo deberá a efectos de la programación de actividades generales dentro de la cooperativa, notificar en forma fehaciente y por escrito, al consejo de administración, con una antelación de seis (6) meses, cual será el tiempo de su vacación o licencia, a efectos de que el Consejo pueda planificar, los detalles de su reemplazo, si es que correspondiere.

En ningún caso, el asociado podrá tomarse vacaciones o licencias, de mediar trabajo suyo pendiente, y que puedan comprometer la imagen cooperativa, ya sean de su propia responsabilidad individual, de trabajo en equipo multidisciplinarios o proyectos especiales. En todos los casos, el asociado, deberá convenir con el cliente a su cargo, la prorroga de los trabajos o informar de su ausencia. El incumplimiento de esta obligación, se considerara falta grave por parte del asociado.

26.2 Cuestiones Previsionales. Las **cuestiones previsionales**, tendrán como piso mínimo, a las categorías de trabajo en relación de dependencia, sin embargo se educara o capacitara, a los asociados, para lograr estándar de coberturas superiores a dicho piso.

La cooperativa administrara de sus asociados, la cobertura previsional pertinente, en la medida en que estos, paguen las cuotas o gastos pertinentes para dichas cuestiones, la cooperativa queda relevada de dicha obligación, ante la morosidad y/o negligencia crónica del asociado, o en el caso de que dichos asociados no trabajen lo suficiente (adherentes), como para que la cooperativa pueda ingresar como agente de retención, los aportes personales. Atento a que en las cooperativas de trabajo, no existe la relación de dependencia, se reglamenta que el Consejo de administración, ni la cooperativa como entidad, pueden sustituir las responsabilidades que le cabe al asociado, es este como persona física, integrante de una cooperativa, la que debe cumplir necesaria y obligadamente con las obligaciones debidas hacia el Estado. La cooperativa, asume cumplir y exigir a todos sus asociados, lo que en derecho corresponda, pero no es el Consejo de administración, el que "compra la fuerza de trabajo" del asociado. Este es el que se obliga, por el solo hecho de pertenecer a un sistema, todo asociado que no cumpla con sus deberes previsionales, pudiendo hacerlo, será considerado falta grave y se procederá primero a su intimación al cumplimiento y luego a su expulsión, en caso de seguir manteniendo una conducta negativa.

Se establece como paradigma de prioridades de la cooperativa. En primer lugar conseguir trabajo y en segundo lugar, las cuestiones que hacen a las contingencias de la seguridad

social y cuestiones previsionales. ***Ello es así, atento a que en la figura cooperativa de trabajo, no puede existir la segunda, sin la primera.***

Corresponde a cada uno de los asociados, mantener una actitud activa y dedicada con respecto a ambas, siendo obligación de la cooperativa, informar, capacitar y/o difundir, los beneficios, alcances y consecuencias de las cuestiones previsionales y/o de la seguridad social, en general

Atento a la diversidad y categorías de asociados, dentro de la cooperativa, cada uno de ellos elegirá como cumplir con **el régimen previsional**, pudiendo hacerlo en el sistema de trabajadores autónomos, o bien por otro legalmente habilitado. En los casos de ingenieros informáticos o similares categorías profesionales, corresponderá hacerlo en el colegio respectivo, atento al poder de policía, que emerge de leyes específicas. En todos los casos, deberá el asociado notificar a la cooperativa, a que institución o entidad, realiza sus aportes, desligando a la misma de cualquier obligatoriedad con respecto a su persona, como asociado ya sea de tiempo completo o parcial o adherente

26.3 Enfermedades o accidentes. En el caso de **enfermedades o accidentes**, la cooperativa queda habilitada a percibir y a pagar un seguro respectivo, en la medida que el asociado haya realizado los aportes o cuotas pertinentes para dicha cuestión y no se encuentre en morosidad ya sea con la cooperativa o con la empresa que se hubiere contratado. La cooperativa retendrá, de los ingresos que correspondan a un asociado, los montos suficientes para cubrir el pago del seguro, según sea la categoría profesional del asociado (ingenieros, técnicos, etc). Para el caso de que fuera un asociado parcial o adherente, se le exigirá, una declaración jurada, de que en las otras actividades que realiza, posee aportes previsionales, tiene seguros respectivos y realiza aportes a obra social entre otras cuestiones. De no tenerlos, quedara obligado a efectuar los mismos en la cooperativa, de existir negativa por parte del asociado, implicara su suspensión inmediata, en su calidad de asociado, sin derecho a reclamo alguno.

En caso de quiebra o negativa al pago ya sea de las empresas o entidades contratadas obligadas a ello, la cooperativa no asume responsabilidad solidaria para el pago de las mismas, toda vez que la cooperativa, no es una empresa capitalista, ni asume ese rol el consejo de administración. En la cooperativa....., se pondrá un cartel a la vista de los asociados y se entregara un folleto específico, e incluso se harán capacitaciones específicas para elevar la conciencia, la identidad y responsabilidad cooperativa, sobre estos temas.

26.4 Sistema de Salud. La cooperativa Coprinf implementara un sistema de registros de aquellos asociados que tengan **prestaciones de salud**, a través de obras sociales o sistemas de medicina prepagos, se exigirá a todos aquellos que no lo posean a inscribirse o afiliarse en alguno, de igual manera y alcance a los anteriores ítems.

Se considerara falta grave del asociado, no querer cumplir con dicha afiliación. La elección de empresas para dicha prestaciones de salud, corresponderá al asociado y según el prefiera (ejemplo ingenieros, obra social respectiva, etc). Deberá mantener mensualmente informada a la cooperativa, sobre su relación con la empresa prestataria (morosidad o no, etc)

26.5 Reparaciones económicas. La cooperativa, en caso de fallecimiento o incapacidad parcial o total de alguno de sus asociados, a través de su sección legal, hará las gestiones necesarias para que las empresas contratadas a tal efecto, paguen las

reparaciones dinerarias que le corresponda percibir al asociado o sus herederos, para cubrir **las contingencias en los casos de incapacidad parcial y/o total o fallecimiento** derivados de accidentes o enfermedades profesionales, en condiciones que no podrán ser inferiores a las condiciones establecidas por las leyes aplicables a los trabajadores dependientes de la misma actividad.

Ello será así, siempre y cuando el asociado mantenga sus obligaciones y cuotas al día, en lo que hace específicamente al hecho de soportar por parte de la cooperativa los costos del seguro de reparación del daño, como solventar la prevención del riesgo. En ningún caso la cooperativa asume y/o asumirá responsabilidad solidaria y/o subsidiaria, con respecto a las empresas o entidades que hayan sido contratadas y/o elegidas por los asociados y que luego hayan caído en quiebra o cualquier otro hecho, que pudiera hacer responsable a la cooperativa, de cuestiones que tienen que ver absoluta e indiscutiblemente con la naturaleza de empresas capitalistas (seguros) y sus grandes beneficios, basados en estadísticas y dinámicas ajenas a la estructura y realidad conceptual de nuestra entidad

Artículo 27. Reservas de puestos de trabajo. En caso de que el asociado, tenga que ausentarse por un determinado periodo, se mantendrá en base al principio de solidaridad, el puesto de trabajo o función que el mismo hubiera estado ocupando. El plazo de dicha reserva será de un año.

Para el caso, de que el asociado, decida abandonar la cooperativa, pero desee dejar en su lugar a algún pariente suyo o amigo, el mismo se tendrá en cuenta, si dicha persona recomendada posee las capacidades pertinentes para ocupar el puesto de trabajo. Dicha evaluación y decisión, quedara en manos del consejo de administración.

Artículo 28. Derecho propiedad intelectual. Este derecho surgirá en la medida que el asociado haya realizado algún aporte o contribución, ya sea en proyectos multidisciplinarios, proyectos especiales, o cualquier otra situación, donde la "idea y proyecto" aportado, genere trabajo e ingresos monetarios a los asociados y ya sea en la etapa de generación de ideas, o desarrollo y ejecución de las mismas. ***Para todos estos casos, se tendrá en cuenta la legislación pertinente sobre derechos de autor y marcas, que este vigente en la republica (Argentina, Brasil, Venezuela, etc)***

No podrán invocarse sistemas jurídicos extranjeros, ni adoptar contratos o modalidades que no correspondan al sistema jurídico (.....del país que se trate.....).

En caso de contratarse desarrollo de proyectos con empresas extranjeras, siempre se tendrá en cuenta de forma prioritaria y excluyente lo dispuesto en el sistema argentino. Cuando se inicie un proyecto multidisciplinario o especial, se deberá dejar asentado en el acta de reunión, quien o quienes presentaron el proyecto, su evaluación, etcétera.

En caso de contrataciones y con respecto a los derechos intelectuales con empresas del extranjero, será obligatorio, fijar jurisdicción en la republica Argentina y para contrataciones en territorio nacional, lo será muy especialmente en los tribunales ordinarios de la ciudad de Santa fe.

Titulo III.

Estructura Administrativa

Capítulo 6. Departamentos.

Artículo 29 Enumeración. La Estructura administrativa, estará compuesta por un mínimo de cuatro departamentos y/o asesorías, que son; Departamento Contable, Departamento Legal, Departamento impositivo financiero, departamento Consejo Asesor Profesional.

Artículo 30 Contable. El departamento contable, estará a cargo de un profesional contador y/o licenciado en administración y/o similar o afín, que podrá ser asociado a la cooperativa y/o contratarse los servicios externos de un estudio contable.

De igual manera, el personal administrativo podrá o no ser socio de la misma. En el caso de no ser socio se realizara un contrato con un estudio profesional, que brinde el asesoramiento integral a la cooperativa tanto en la liquidación y administración de recursos y gastos, o cualquier otra suma de dinero, que haya que administrar.

En todos los casos se preferirá la contratación de dichos servicios contables y/o impositivos, con una entidad cooperativa de trabajo vinculada a dicha temática, ejemplo una Cooperativa de trabajo de contadores.

En una primera instancia, el departamento contable estará bajo supervisión directa del tesorero y/o protesorero del Consejo de administración, para lo cual se podrá contratar los servicios de consultoría de algún estudio contable y hasta tanto, se pueda considerar necesaria la incorporación a la estructura de algún profesional, en su **calidad de asociado asesor**.

Artículo 31 Legal. El departamento legal, estará a cargo de un profesional abogado y/o se contratara los servicios externos de un estudio jurídico.

De igual manera, que el artículo anterior, el personal que se ocupe de gestiones relativas a esta área podrá o no ser socio de la cooperativa. En el caso de no ser socio se realizara un contrato con un estudio profesional, que brinde el asesoramiento integral a la cooperativa tanto en el asesoramiento legal preventivo, como la potencial atención de conflictos y/o litigios. En todos los casos se preferirá la contratación de dichos servicios, con una entidad cooperativa de trabajo vinculada a dicha temática, ejemplo una Cooperativa de trabajo de abogados.

En una primera instancia, el departamento legal estará bajo supervisión directa del Presidente y/o del vicepresidente del Consejo de administración (art 64 estatuto), de ser necesario también se podrá contratar los servicios externos de algún estudio jurídico, y hasta tanto, se pueda considerar necesaria la incorporación a la estructura de algún profesional abogado, en su **calidad de asociado asesor**.

Artículo 32 Consejo Asesor Profesional. Técnico o control de calidad. Este departamento estará conformado por los distintos jefes o secretarios o subsecretarios, de cada uno de los departamentos en que se divida la cooperativa.

En forma excepcional, se podrá consultar y/o contratar ante la presencia de algún proyecto especial la intervención de algún profesional que no pertenezca a la cooperativa (Ingenieros, analistas, contadores, abogados, médicos, diseñadores, etc.) y cuyos

conocimientos intelectuales sean necesarios, para la buena marcha y ejecución de algún proyecto específico. De necesitarse la contratación de un profesional, en función de sus especiales conocimientos, se correrá vista al departamento legal.

La función principal, de este consejo asesor profesional, serán;

- a) Coadyuvar al consejo de administración en el control y desarrollo de la actividad laboral de la cooperativa
- b) Actuar como órgano de control de calidad laboral, para lo cual podrá supervisar que las tareas que se desarrollen sean eficaces y optimas con respecto a la calidad laboral de las mismas y en base a los protocolos de trabajo que se hayan realizado en cada departamento.

Artículo 33. Gerente. Los departamentos y en cualquier momento o instancia, estarán bajo supervisión y control directo de la totalidad del Consejo de administración, hasta tanto la cooperativa pueda generar ingresos suficientes para contratar en forma externa las funciones gerenciales y/o asociar a un gerente dedicado de manera permanente al tema de la supervisión y demás funciones conforme artículo 60 inciso b) del estatuto

Capitulo 7 Otros sectores.

Artículo 34 Biblioteca. La cooperativa, conforme los recursos que se vayan generando, deberá crear una biblioteca, para sus asociados, articulando especialmente los programas de estudio de las universidades, con las bibliografías requeridas y/o sugeridas en las distintas cátedras.

De igual manera se dispondrá en la biblioteca, toda la información que se vaya recabando de eventos que tengan relación al objeto social de la cooperativa, entre ellos ferias locales, nacionales e internacionales con sus respectivos calendarios, diarios y revistas sobre las temáticas del objeto social y toda otra información, sea en soporte de papel o virtual, que sea conveniente poner a disposición de los socios, para elevar su nivel intelectual

Artículo 35 Archivo. La cooperativa, deberá generar un sección de archivos, donde se llevaran los legajos personales (curriculum, con foto) de cada uno de sus socios, el archivo de facturas y contratos, convenios, fotografías sociales y de eventos culturales, filmaciones, estadísticas, estudios, y todo otro tipo de documentación, escrita o en cualquier otro soporte, que de cuenta de aspectos legales, contables, o meramente sociales y/o culturales o cualquier otra actividad, que el Consejo de Administración, considere necesaria su archivo en la cooperativa.

Artículo 36. Inscripción de socios. La inscripción de socios, se realizara en forma semestral, en la medida que sea necesario a los fines de la cooperativa y que puedan generar autosustentabilidad a los ingresantes, sin perjudicar y/o disminuir en el trabajo a los socios preexistentes.

Los periodos de inscripción y sus condiciones, los fijara el Consejo de Administración. Todo ingresante deberá, previo a formalizar su ingreso, recibir un curso de capacitación en cooperativas de trabajo, con una carga horaria didáctica y total, no menor a 20 horas,

destacándose en el mismo los aspectos que hacen a la doctrina cooperativa, sus principios y valores, esquemas empresariales, situación del cooperativismo en el mundo y análisis pormenorizado de la ley 20.337, estatutos y reglamentos pertinentes.

Artículo 37. Nuevos departamentos o secciones El consejo de administración, ad referendum de la asamblea podrá crear cualquier otro departamento o sección dentro de esta estructura que sea idónea y autosostenible, para el mejor funcionamiento de la cooperativa.

Título IV

Estructura de promoción y/o comercialización de servicios o productos

Capítulo 8. Publicidad. Estadísticas y Ventas.

Artículo 38. Enumeración. Esta estructura constara básicamente de tres departamentos; a) Publicidad y/o Marketing b) Departamento Estadísticas y/o investigación de mercados c) Dto Venta y/o Promoción de servicios o productos informáticos de la cooperativa, los cuales deberán trabajar de modo articulado, junto al Consejo de Administración, este a su vez, podrá ampliar el numero de departamentos o generar secciones de los mismos, según sea la mejor conveniencia a los fines de la cooperativa.

Artículo 39. Publicidad. El departamento publicidad y/o marketing tendrá como misión principal la difusión a través de la televisión, radios, medios gráficos, Internet y por cualquier otro mecanismo legal, la difusión de la entidad cooperativa y de los servicios y/o productos que esta brinda, en concordancia con el artículo 5 del estatuto.

Artículo 40. Calendario. El departamento publicidad, deberá en forma anual, generar un calendario de actividades (campaña publicitaria) a los fines de este departamento y del posicionamiento institucional de la cooperativa.

Artículo 41. Estadísticas. El departamento estadísticas y/o investigación de mercado, deberá realizar estudios cuantitativos y/o cualitativos, en el territorio local, provincial, nacional e incluso internacional de potencialidades u oportunidades, que puedan llegar a constituir fuente de trabajo, conforme el objeto social de la cooperativa, para ello deberá recabar, clasificar y administrar toda información estadística, que puede ser utilizada con dicho fin.

Artículo 42. Ventas. El departamento venta y/o promoción de servicios o productos, tendrá a su cargo una sección y/o lugar especial dentro de la cooperativa, donde se atenderá al publico en general o a sectores interesados en los servicios y/o productos que brinda la cooperativa, disponiéndose y ofertándose los mismos, conforme la transparencia y espíritu cooperativo, resaltándose al publico en general, que son atendidos por los propios dueños de la empresa y que toda inquietud o critica constructiva será bienvenida y tenida en cuenta.

Artículo 43. Eventos y Ferias. El departamento venta junto al de publicidad deberá preveer y participar, en la medida de las posibilidades de la cooperativa, de todo tipo de eventos (ferias, congresos, conferencias, etc.) donde la cooperativa pueda difundir el quehacer de la entidad y publicitar los servicios y/o productos que brinda.

Título V. Estructura Actualización, Investigación y desarrollo (motor nuclear universitario)

Capitulo 9. Motor nuclear. Objetivos y contenidos. Propiedad Intelectual. Recursos.

Artículo 44 Fines. La estructura de actualización, investigación y desarrollo, tiene como fin y/o es finalidad prioritaria de la misma, no dejar degradarse el capital intelectual adquirido en la universidad o en otros establecimientos educativos, por parte de los integrantes de esta cooperativa, a través de esta metodología se pretende conservar, actualizar y potenciar al máximo, la sinergia intelectual de la cooperativa, incluye también como fin fundamental, organizar y estructurar la **llamada tormenta o lluvias de ideas y/o capacidad creativa o inventiva** a los efectos desarrollar y potenciar el capital intelectual de los asociados en sus respectivas incumbencias profesionales, ligadas al objeto social de la cooperativa. La misma se denominara Actualización Investigación Desarrollo (A+I.+D) . o con el nombre motor nuclear universitario (MNU)

Artículo 45 Normas. A tal efecto, se reglamenta lo siguiente;

- a) **CLASES:** Todos los asociados de la cooperativa, deberán exponer un mínimo de **tres charlas o conferencias o clases en forma anual**, con una carga horaria minima de treinta minutos cada una, sobre temáticas vinculadas a su incumbencia profesional y conforme programas académicos de universidades y/o colegios secundarios y/o surgidos de distintos congresos relativos al objeto social.

A los efectos de su distinción se distinguirá entre asociados que tengan estudios universitarios o graduados y los que no lo tengan, cada cual expondrá según sus programas de infraestructura académica, tratando siempre de articular dichos conocimientos a la practica social.

- b) **TEMAS:** Estas charlas y/o desarrollo expositivo ante los asociados de un tema específico, podrá ser a elección o sorteo, de un listado que se creara al efecto teniendo en cuenta los programas académicos del inciso a)
- c) **OYENTES:** Todos los asociados de la cooperativa, están obligados a su vez, a participar como oyente o asistente a las charlas o clases de sus socios compañeros, en una cantidad minima, de tres veces en forma anual.

- d) **VOTACION:** Todos los asociados oyentes o asistentes, tendrá la obligación de votar en forma secreta, la calificación del nivel académico de la charla a la que asistieron.
- e) **FRECUENCIA-CARÁCTER :** Las conferencias o charlas, podrán ser semanales, quincenales o mensuales, y estas a su vez, podrán ser cerradas o abiertas, se consideran cerradas aquellas en las que intervienen solamente los asociados de la cooperativa, serán abiertas aquellas en las que podrán ser invitadas terceras personas, conforme lo disponga u organice el Consejo de Administración.
- f) **EVENTOS ESPECIALES;** Con las charlas o clases, que hubieran recibido mejores calificaciones, el consejo de administración podrá realizar eventos y/o conferencias y/o cursos especiales donde podrán asistir otros profesionales que no pertenezcan a la cooperativa, como así también algunos de sus clientes. Los mismos podrán ser arancelados por el Consejo de Administración.
- g) **PUBLICACIONES.** La cooperativa en forma anual o según disponga el Consejo de Administración, publicara las clases o ideas o exposiciones o teorías que expongan los asociados, que sean de carácter innovador, y que hayan obtenido el respaldo de los asociados o la mejor calificación. Dichas publicaciones serán debidamente inscriptas en el registro de la propiedad intelectual. El consejo de administración, facilitara a los asociados, los recaudos o gestiones necesarias para patentar determinados procedimientos, ideas, o innovaciones.

La propiedad intelectual, sobre estas innovaciones o procedimientos o teorías que vayan surgiendo, corresponde al o los asociado/s, que las hubieren expuesto o desarrollado.

No pertenecerán a la cooperativa, y se registrarán por lo dispuesto en el código civil o de comercio o leyes sobre propiedad intelectual de la republica argentina.

- h) **IDEAS INNOVADORAS.** En el caso de que surjan ideas innovadoras, o productos o servicios que puedan producir o generar puestos de trabajo, si bien la propiedad intelectual corresponderá al o los asociado/s pertinentes, la cooperativa tendrá prioridad para trabajar las mismas, con sus asociados o con nuevos asociados, respetando siempre, las formulas de distribución de trabajo o ingresos, que se establecen en el estatuto y reglamento.

La cooperativa quedara autorizada en todos los casos a publicitar y/o difundir, sin límite de tiempo o lugar alguno, que dichas ideas innovadoras han surgido en el seno de la actividad que ella desarrolla.

- i) **CALENDARIOS:** El Consejo de administración, dispondrá un sistema de calendarios o fechas, similar a las de un torneo deportivo o clasificatorio, como así también la metodología de valoraciones, para aquellas conferencias o charlas, que hayan sido destacadas o recomendadas con el voto secreto de sus colegas y/o socios compañeros y dispondrá también de toda otra cuestión articulada o referente a esta estructura. Con los trabajos que hayan obtenido mayor puntaje clasificatorio, se podrán publicar libros o revistas especializadas, todo ello con el aval o auspicio de la cooperativa y especialmente con la reserva del 5% para fomento educativo.

- j) **INGRESOS.** Lo producido por la venta de estos libros o revistas, auspiciados por la cooperativa, se distribuirá entre los asociados cuyos trabajos hayan participado en la misma y con las reservas y/o metodología prevista en el estatuto (art. 31)

El consejo de administración, designara por el periodo de tres años, al asociado que considere idóneo, para ser el jefe y/o secretario y/o supervisor de esta estructura, de aquellos que previamente se hubieran ofrecido para ocupar dicha responsabilidad. De no ofrecerse para dicho cargo ningún asociado, se procederá por sorteo, entre todos aquellos que no posean cargos de gestión, dentro de la cooperativa.

Capítulo 10. Situaciones no contempladas.

Artículo 46 toda situación que se presente, en la dinámica existencial de la cooperativa, no prevista en los estatutos o reglamentos, deberá ser resuelta por el Consejo de Administración, ad referendum de la primer asamblea ordinaria y en el supuesto de revertir urgencia y/o gravedad institucional deberá convocarse a Asamblea extraordinaria, a efectos del exclusivo tratamiento de dicha situación.