



REGLAMENT DE TREBALL COOPERATIU
Modificació de març de 2019

ÍNDEX

ARTICLE 1 PRINCIPIS BÀSICS	2
Motivació	2
Àmbit d'aplicació	2
Aprovació i modificacions	2
ARTICLE 2 SÒCIES TREBALLADORES	2
Requisits per l'admissió	3
Sòcia a prova	3
ARTICLE 3 PARTICIPACIÓ SOCIETÀRIA	3
ARTICLE 4 PARTICIPACIÓ PROFESSIONAL	3
Contracte societari	4
Règim de Seguretat Social	4
Retribucions econòmiques	4
Jornada de treball	4
Permisos i excedències	5
Permisos no retribuïts	5
Excedència forçosa	6
Excedència voluntària	6
Excedència per cura de fill	7
Jubilació	7
Assignació del lloc de treball del soci/a treballador/a	7
Garantia del lloc de treball	7
ARTICLE 5 APLICACIONS SOCIETÀRIES	8
Promoció interna	8

Formació	8
Permisos i baixes	8
Malaltia i accident	9
Malalties i accidents membres Consell Rector	9
Millores socials	9
Millores socials de l'Agència	9
Préstecs	9
ARTICLE 6 CODI DE CONDUCTA LABORAL	10
Faltes	10
Sancions	10
Procediment sancionador i prescripcions	10
ARTICLE 7 TRIBUTACIÓ PER CAPITALITZACIÓ: REQUISITS I OBLIGACIONS	10
ARTICLE 8 LIQUIDACIÓ EN CAS DE BAIXA I RETORN DEL CAPITAL	11
ARTICLE 9 TRACTAMENT DE RESULTAT ECONÒMIC	11
ARTICLE 10 TANCAMENT ECONÒMIC DE LA COOPERATIVA I REVISIÓ RTC	12

ARTICLE 1 PRINCIPIS BÀSICS

MOTIVACIÓ

El present Reglament de Treball Cooperatiu s'ha creat amb l'objectiu de desenvolupar aspectes no previstos o insuficientment regulats en els estatuts de la cooperativa.

Com a text normatiu és un instrument de caràcter intern que regula les nostres relacions laborals com a socis/es d'INCOOP,SCCL, i que aprovat per l'Assemblea General es converteix en un document d'obligat compliment, però de rang inferior als Estatuts Socials de la cooperativa. En aquest sentit el Reglament de Treball Cooperatiu normativitza matèries vinculades directament amb els drets i les obligacions derivades de la prestació de treball de tots els soci/es treballadors.

Tanmateix, un altre punt que hem de tenir present a l'hora d'implantar el RTC, és que aquest és un document més flexible que els estatuts i per tant és un document més viu; el RTC s'ha de transformar contínuament adaptant-se als canvis socio-laborals que es puguin produir.

Aquest reglament no anul·la ni exclou el que estableixen els Estatuts de la Cooperativa, la Llei de Cooperatives i els Convenis Laborals aplicats a la Cooperativa en cada moment.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest reglament és d'aplicació a tots els socis/es treballadors de la cooperativa INCOOP,SCCL.

APROVACIÓ I MODIFICACIONS

El reglament de treball cooperatiu (RTC) ha de ser aprovat per la majoria dels dos terços dels vots presents i representats a l'assemblea general. Per a la seva modificació caldrà també l'acord de l'assemblea general en la mateixa proporció. Segons Art. 116 Llei de Cooperatives de Catalunya.

Els acords de l'assemblea són obligatoris per a tots els socis/es, fins i tot per als dissidents i els que no haguessin assistit a la reunió, per tant un cop aprovat el RTC amb la majoria necessària, és d'obligat compliment per a tots els socis/es treballadors.

La competència de l'assemblea és indelegable, per tant, el RTC sempre haurà de ser aprovat o modificat per aquest òrgan social.

S'estableix un mecanisme de revisió donant un període de vigència bianual, de manera que en l'assemblea general ordinària de l'exercici que correspongui, es marcarà com a punt de l'ordre del dia la modificació i/o renovació del RTC.

En cap cas les condicions de modificació del RTC seran inferiors a les que hi ha a la primera versió d'aquest reglament.

ARTICLE 2 SÒCIES TREBALLADORES

És sòcia treballadora la persona física que presta el seu treball personal a la cooperativa INCOOP i, com a tal, es constitueix en copropietari i contrau els drets i deures contemplats als Estatuts i en el present Reglament.

REQUISITS PER L'ADMISSIÓ

Els requisits per l'admissió d'una persona soci/a treballador són els que s'estableixen en l'Article 6 dels Estatuts de la Cooperativa INCOOP, SCCL.

Hi haurà d'haver un informe tècnic i social favorable i qualsevol altra condició que regula el Pla d'incorporació de sòcies.

SÒCIA A PROVA

Abans d'adquirir la plena condició de soci/a, aquest passarà un període de prova, regulat als estatuts de la cooperativa i La Llei de Cooperatives.

Els socis/es a prova:

- ❖ Tenen el dret de veu i d'informació relacionada amb el seu estat societari.
- ❖ Se les dona d'alta al compte de cotització dels socis/es treballadors. L'aportació del 25% es fa en el moment en que passen a ser socis de ple dret. Durant aquest any de prova es pot decidir fer aportacions econòmiques que permetin arribar a l'aportació del 25% del capital.

ARTICLE 3 PARTICIPACIÓ SOCIETÀRIA

La cooperativa disposa d'uns mecanismes de participació que són d'obligat compliment per part de tots els socis, ja que formen part de la condició de soci.

Aquests mecanismes són els següents:

- ❖ Assistència a les assemblees: Els socis tenen el deure d'assistir tant a l'assemblea ordinària com a les assemblees extraordinàries i/o universals que hi pugui haver.

Es considerarà que l'absència és justificada sempre i quan es trobi en algun dels supòsits que es detallen en l'annex 1 del RTC.
- ❖ Comissions de treball: Són grups de treball que porten a terme la gestió social per part de tots els socis. En aquestes comissions es requereix compromís i iniciativa per part de tots els socis.
- ❖ Consell de treball: És l'òrgan de representació dels socis treballadors que canalitza la veu del soci i fa d'intermediari entre ells i CR.

La participació, obligatorietat i període mínim de participació, així com la sol·licitud de baixa d'algun dels òrgans, quedarà regulat al document Sistema de Governança a INCOOP.

ARTICLE 4 PARTICIPACIÓ PROFESSIONAL

Cal fer esment que per a la solució de conflictes entre la cooperativa i els seus socis, s'han d'aplicar, preferentment a qualsevol altre tipus de norma, el dret cooperatiu en el sentit estricte, integrat per la Llei de cooperatives, les

disposicions normatives que la despleguen, els estatuts socials de la cooperativa, els reglaments de treball cooperatiu, els altres acords dels òrgans socials de la cooperativa, els principis cooperatius catalans, els costums cooperatius, la tradició jurídica catalana i, supletòriament, el dret cooperatiu general (article 158.4 Lcc).

En cas d'expulsió d'un soci/a la normativa aplicable serà la laboral. En aquesta situació el soci/a tindria dret a percebre la indemnització que correspongui en matèria laboral, que és la mateixa que correspon a un treballador/a.

CONTRACTE SOCIETARI

Es signarà un contracte societari entre el soci/a i la cooperativa, en el qual s'estableixen les condicions particulars de la relació amb el soci/a, les retribucions, categoria professional, horari,... és a dir, els apartats laborals que regula el reglament. (Veure annex 2).

El contracte societari, deixa sense efecte els contractes laboral i de persona sòcia a prova anteriors; mantenint l'antiguitat vigent del treballador/a.

Al fer el contracte cal:

- ❖ Fer l'aportació del capital obligatori establert als estatuts de la Cooperativa.
- ❖ Inscriure al nou soci/a en el llibre de registre de socis treballadors.
- ❖ Inscriure el capital social al llibre d'aportacions socials.
- ❖ A la nova persona sòcia treballadora se li lliuraran els documents oficials (estatuts, reglaments de treball cooperatiu, modificacions estatutàries i llei de cooperatives) de la Cooperativa, el Compte de Resultats i el Balanç a 3 anys.
- ❖ També se li explicarà la nova fase on es determinarà un pla de formació personal com a persona sòcia, per tal de poder exercir els càrrecs de responsabilitat de la cooperativa.

RÈGIM DE SEGURETAT SOCIAL

Tots els socis/es treballadors estaran donats d'alta en el Règim General de la Seguretat Social

dins el compte de cotització de socis/es d'INCOOP.

RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES

Cada soci/a treballador/a es regula a nivell retributiu pel conveni que marca el plec de clàusules de la concessió del servei al qual està adscrit, i/o per d'altres acords signats amb els clients de referència.

Per donar globalitat al sistema de retribucions, INCOOP està desenvolupant un document de polítiques de compensació que estableix les estructures salarials de la cooperativa.

JORNADA DE TREBALL

Pel que fa als socis treballadors la jornada de treball es regularà pel conveni que marca el plec

de clàusules de la concessió del servei al qual està adscrit i tenint en compte els dies de

vacances del Reglament de Treball Cooperatiu. Pel que fa als socis treballadors d'estructura la jornada de treball serà de 1.635h/anuals.

**Es mantenen les condicions particulars dels socis pactades abans de la fusió.*

PERMISOS I EXCEDÈNCIES

❖ Permisos retribuïts

S'aplicarà el que marqui cada conveni de referència amb les següents millores.

❖ Permís de paternitat

Disposarem de 5 dies naturals.

❖ Intervencions, hospitalitzacions i malalties de familiars

Disposarem de 5 dies naturals en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins a 1r. grau de consanguinitat o afinitat. En el cas de desplaçament fora de la província s'incrementarà en 2 dies més el permís, total 7 dies.

Disposarem de fins a 35 hores anuals (o la part que proporcionalment correspongui en funció de la jornada contractada) per a l'assistència a un consultori mèdic ja sigui a nivell personal o per acompanyar a un familiar fins a primer grau de consanguinitat, amb avís previ i justificació posterior, sempre que el soci treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral, per no haver-hi consulta.

❖ Canvi de domicili habitual

Disposarem de 2 dies naturals sense canvi de municipi i de 3 dies naturals amb canvi de província.

❖ Matrimoni o parella de fet

Disposarem de 16 dies naturals a gaudir després del casament o unió. També disposarem d'1 dia abans del casament o unió. Caldrà aportar el full de certificacions d'unions civils dels ajuntaments.

❖ Vacances

Pel que fa als socis/es treballadors/es les vacances seran de 30 dies laborables.

**Es mantenen les condicions particulars dels socis pactades abans de la fusió.*

PERMISOS NO RETRIBUÏTS

Tots els soci/es poden sol·licitar fins a 30 dies naturals de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que no podrà ser ni abans ni després dels períodes de vacances.

Les sol·licituds han de ser presentades, al procés de gestió de persones, com a mínim, amb quinze dies naturals d'antelació.

En cas que coincideixi la sol·licitud per part de més d'una soci d'un mateix servei, es podrà denegar la petició a un d'ells.

EXCEDÈNCIA FORÇOSA

Es tindrà dret a excedència forçosa davant de les següents circumstàncies:

- a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina o per elecció d'un càrrec a MLP.
- b) Per atenció al cònjuge i un familiar greument malalt fins a 1r. grau de consanguinitat. Aquesta excedència no serà superior a 24 mesos.
- c) Per perfeccionament professional amb l'objectiu de cursar estudis, cursos, seminaris o similars. El soci/a podrà demanar l'excedència després de 4 anys d'exercici actiu a la cooperativa. Aquesta excedència haurà de ser aprovada pel CR seguint com a criteri que sigui una acció formativa que pugui revertir en benefici de lloc de treball d'aquell soci. Que el gaudi d'aquest permís sigui acceptat pel client, en cas que sigui un lloc de treball vinculat a una concessió o concurs públic.

En cas que el soci estigui adscrit/a a una escola bressol l'inici del gaudi i final haurà de ser l'1 de setembre i 31 d'agost respectivament.

L'excedència forçosa serà concedida automàticament al soci amb la presentació d'una sol·licitud per escrit realitzada amb 1 mes d'antelació i aquestes s'hauran de justificar.

Durant el temps de gaudi d'aquesta excedència el soci/a té dret a la reserva del lloc de treball, còmput de l'antiguitat i reincorporació al mateix centre de treball (i si aquest ha desaparegut a un lloc de treball similar). Així mateix conserva el seu dret a veu i vot a les assemblees.

Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el soci té obligació de comunicar-ho a la cooperativa i disposa d'un termini de 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball.

En cas de no fer-ho, causaria baixa definitiva.

EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

L'excedència voluntària es pot concedir al soci/a amb petició prèvia per escrit, sempre i quan el sol·licitant tingui almenys 1 any d'antiguitat a la cooperativa i no hagi gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

El temps mínim i màxim de gaudi d'aquesta excedència es regirà segons reguli el conveni al qual estigui adscrit el soci/a, i en casos excepcionals per mutu acord entre soci/a i la cooperativa.

El soci/a només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no se li computa l'antiguitat. No obstant això, conserva el seu dret a veu a les assemblees, però no tindrà dret a vot.

No es tindrà dret a l'excedència per dedicar-se a activitats que competeixin amb les de la cooperativa.

En cas que el treballador en situació d'excedència s'incorpori a treballar en una empresa de la competència (fora del grup cooperatiu), aquest haurà de cessar com a soci de la cooperativa.

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILL

El soci/a té dret a un període d'excèdència per tenir cura del seu fill/a fins que aquest compleixi els tres anys i sis mesos d'edat; inclòs l'acolliment de llarga durada o l'adopció on s'haurà de valorar cada cas. Aquest gaudi és computable a efectes d'antiguitat. Així mateix conserva el seu dret a veu a les assemblees, però no tindrà dret a vot.

Quan el pare i la mare treballin a la cooperativa, només un dels podrà gaudir d'aquesta excèdència.

JUBILACIÓ

Els socis treballadors de mutu acord amb la cooperativa podran tramitar els sistemes de jubilació anticipades que preveu la legislació vigent.

S'estableix un període de carència mínim de 8 anys com a soci treballador per poder acollir-se a dita jubilació.

En el cas de baixa per jubilació, el termini de devolució del capital serà als 90 dies de la jubilació del soci.

Els drets i permisos que es regulen en aquest RTC són d'aplicació sempre i quan el conveni que marca el plec de clàusules de la concessió del servei al qual està adscrit el/la soci/a treballador/a no sigui més favorable.

ASSIGNACIÓ DEL LLOC DE TREBALL DEL SOCI/A TREBALLADOR/A

El soci/a treballador/a desenvoluparà unes funcions professionals que seran assignades pels responsables empresarials de la cooperativa.

El soci/a treballador/a tindrà una valoració anual del compliment del seu lloc de treball.

GARANTIA DEL LLOC DE TREBALL

La premissa d'INCOOP és que en igualtat de condicions el soci/a tingui preferència davant d'una altre persona no sòcia amb el mateix perfil acadèmic i professional i les mateixes competències.

En el cas del soci/a treballador/a que té el seu lloc de treball en un servei vinculat a una concessió o concurs amb una administració pública, i aquesta es rescindeixi o es perdi, el soci podrà decidir continuar treballant per l'empresa entrant, mantenint-se com a soci en excèdència si ho desitja. Des d'INCOOP comunicarem les ofertes de feina als socis amb excèdència. Si hi ha alguna persona interessada en una oferta i la seva candidatura s'ajusta al perfil de la vacant se'ls tindrà en compte en el procés de selecció.

En cas que el soci decideixi que vol continuar treballant a la cooperativa, l'empresa buscarà un

lloc de treball que s'adeqüi al perfil professional del soci.

En cas que això sigui impossible, es pactarà amb el soci una solució que convingui a les dues parts.

ARTICLE 5 APLICACIONS SOCIETÀRIES

L'objectiu de les aplicacions societàries és millorar les condicions de treball, pels socis treballadors de la Cooperativa.

PROMOCIÓ INTERNA

Quan es produeixi una vacant en un lloc de treball preexistent o se'n creï un de nou, els socis de treball podran accedir-hi preferentment sempre i quan compleixin els requisits específics de cada lloc de treball. La cooperativa vetllarà per la promoció interna del soci/a treballador/a.

Queda regulat al Protocol de Promoció Interna

FORMACIÓ

- ❖ La cooperativa facilitarà als socis les hores laborals que reguli el seu conveni augmentades en 10 hores addicionals, per tal de dedicar-les a accions formatives d'actualització i perfeccionament.

Els socis/es treballadors que siguin membres del Consell Rector, disposaran de 10 hores addicionals, per tal de dedicar-les a accions formatives relacionades amb les seves funcions societàries.

Les hores de formació que es facin fora de l'horari laboral podran ser retribuïdes o compensades en hores de descans. Quedarà a criteri del responsable directe del soci en funció del pressupost del servei.

PERMISOS I BAIXES

- ❖ **Maternitat/Paternitat**
 - El permís de maternitat de la mare tindrà una durada de 17 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables, en el supòsit de part múltiple a dues setmanes més per cada fill a partir del segon.
 - En el supòsit de discapacitat del fill/a o del menor adoptat o acollit, el permís tindrà una durada de 20 setmanes.
 - En els supòsits d'adopció internacional el període de permís es pactarà segons els requisits i/o necessitats de cada cas.
- ❖ **Permís de lactància**
 - Per lactància: reducció una hora /dia per davant o per darrera de l'horari fins als 12 mesos a gaudir pel pare o la mare. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. El soci/a treballador/a també té l'opció legal d'acumular en jornades complertes les hores de lactància.

Si la sòcia treballadora opta per compactar aquest permís suposarà un màxim de 19 dies laborables.

MALALTIA I ACCIDENT

En els casos d'incapacitat temporal (IT), per malaltia comuna o accident no laboral, el soci/a treballador ha de rebre el 100 % de la seva retribució laboral des del primer dia d'inici de la baixa. Màxim durant els 4 primers mesos de la baixa.

MALALTIES I ACCIDENTS MEMBRES CONSELL RECTOR

Quan un membre del Consell Rector causi baixa per malaltia o accident per un període prolongat de temps (superior a 4 mesos) que l'impedeixi desenvolupar les seves funcions, haurà de cessar definitivament del seu càrrec.

MILLORES SOCIALS

- ❖ Pla de pensions: Cada soci/a treballador/a disposarà d'un pla de pensions d'empresa al qual es podran fer imposicions anuals a proposta del Consell Rector i un cop s'aprovin per assemblea es faran efectives en els 3 mesos posteriors.
- ❖ Retribució del capital: El/la soci/a treballador/a tindrà dret a la retribució del capital social obligatori que tingui dipositat durant l'any amb un interès que mai serà superior a l'interès legal del diner de l'any corresponent.
- ❖ Es podrà retribuir a criteri del Consell Rector a certes persones que tinguin un encàrrec de desenvolupar una funció de l'àmbit social per les hores de dedicació si aquestes són fora del seu horari habitual de treball.
- ❖ Es podran fer 2 tallers gratuïts anuals dels centres cívics que gestionem.
- ❖ Es proposa destinar una partida de 5.000 € anuals al pressupost d'INCOOP per fer sortides, activitats lúdiques i socials a proposta dels socis i aprovades per CR.

Les millores socials estaran condicionades anualment als beneficis de la cooperativa. Per tant, cada any podran variar en funció de si la cooperativa disposa de beneficis o no, i de la quantitat d'aquell any en qüestió. També estaran condicionades al número de socis/es treballadors/es d'aquell exercici. Correspon al Consell Rector fer la proposta al final de l'exercici dels imports de les millores socials.

MILLORES SOCIALS DE L'AGÈNCIA

- ❖ Tots els socis/es de treball de la cooperativa gaudiran d'un 5% de descompte en els serveis que contractin a l'Agència: cases de colònies, autocars i grups d'animació.
- ❖ Disposaran gratuïtament de les unitats pedagògiques.

PRÉSTECES

El soci té dret a percebre com a màxim un préstec anual a interès 1%, l'import del qual no podrà excedir dues mensualitats i aquest s'haurà de retornar com a màxim en 9 mesos. El retorn es farà a través de la nòmina mensual.

ARTICLE 6 CODI DE CONDUCTA LABORAL

FALTES

Les faltes dels socis atenant-se a la seva importància, transcendència i/o intencionalitat es classifiquen en: **lleus, greus i molt greus**.

Tenint en compte que els socis són treballadors de la cooperativa, les faltes han de quedar regulades des de dos àmbits: el social i l'empresarial.

Pel que fa a l'àmbit social, les faltes queden regulades en l'article 13, 14, 15 i 16 dels estatuts de la cooperativa.

Pel que fa a l'àmbit empresarial, les faltes queden regulades en el conveni col·lectiu al qual estigui adscrit el servei on el soci desenvolupa la seva activitat laboral.

SANCIONS

Pel que fa a l'àmbit social, les sancions que es poden aplicar queden regulades en l'article 17 dels estatuts de la cooperativa.

Pel que fa a l'àmbit empresarial, les sancions que es poden aplicar queden regulades en el conveni col·lectiu al qual estigui adscrit el servei on el soci desenvolupa la seva activitat laboral.

PROCEDIMENT SANCIONADOR I PRESCRIPCIONS

Pel que fa a l'àmbit social, el procediment sancionador i les prescripcions queden regulats en l'article 18 dels estatuts de la cooperativa.

Pel que fa a l'àmbit empresarial, el procediment sancionador i les prescripcions queden regulats en el conveni col·lectiu al qual estigui adscrit el servei on el soci desenvolupa la seva activitat laboral.

ARTICLE 7 TRIBUTACIÓ PER CAPITALITZACIÓ: REQUISITS I OBLIGACIONS

El treballador que passi a ser soci té l'opció de capitalitzar l'atur. Capitalitzar l'atur vol dir sol·licitar que es retribueixi la prestació econòmica, que correspongui, en un pagament únic.

Els requisits per poguer capitalitzar són els següents:

- ❖ No tenir un contracte indefinit.
- ❖ No portar més de 24 mesos treballant a la cooperativa.

- ❖ Haver generat com a mínim tres mesos d'atur.
- ❖ No haver fet ús d'aquest dret en els últims 4 anys.
- ❖ Destinar tota la capitalització a la Cooperativa (3.500€ com aportació obligatòria i la resta en concepte d'aportació voluntària).
- ❖ No es tindrà dret a rebre una nova prestació d'atur fins que no hagi passat el temps d'atur reconegut en la capitalització.

En cas de causar baixa a la Cooperativa abans de que hagi passat el temps d'atur reconegut en la capitalització, s'haurà de retornar al SPEE la part proporcional de la capitalització del temps no treballat.

Pel que fa a l'IRPF, la capitalització està exempta d'IRPF fins a l'import fixat segons la normativa actual, sempre i quan hi hagi una permanència mínima a l'empresa de cinc anys. En cas de capitalitzar més de l'import exempt, la diferència s'haurà de declarar amb la renda d'aquell any i la cooperativa es farà càrrec de l'import que s'hagi de pagar sobre aquesta diferència en concepte de retorn cooperatiu, quedant descomptada aquesta quantitat de l'aportació de capital en el moment de la baixa del/la soci/a.

ARTICLE 8 LIQUIDACIÓ EN CAS DE BAIXA I RETORN DEL CAPITAL

Qualsevol soci pot causar baixa voluntàriament de la cooperativa, mitjançant avís per escrit adreçat al Consell Rector amb tres mesos d'antelació, a no ser que les seves condicions de salut li impedeixin seguir encara aquest temps. La inobservança del preavis donarà lloc a que la baixa no es consideri justificada. Article 10 dels estatuts socials: baixa del soci. El Règim de les aportacions el reemborsament de les quals pot ser refusat incondicionalment pel Consell Rector, serà el que s'estableix amb caràcter general en l'article 19 bis dels Estatuts de la cooperativa.

ARTICLE 9 TRACTAMENT DE RESULTAT ECONÒMIC

Per una empresa constituïda com a cooperativa d'iniciativa social i sense ànim de lucre com la nostra, tan important és obtenir al final de l'exercici un bon excedent econòmic, com un bon excedent social en forma de difusió de valors com la solidaritat o la democràcia.

Els resultats nets de l'exercici han de destinar-se a cobrir els Fons Socials Obligatoris en els termes establerts a l'article 21 (Fons Socials Obligatoris) dels estatuts socials. L'excedent disponible s'aplica en els termes establerts a l'article 22 (destí dels excedents disponibles) dels estatuts socials i no podran ser repartits entre els socis.

És funció de l'Assemblea General decidir en què s'inverteixen els beneficis econòmics de l'exercici.

ARTICLE 10 TANCAMENT ECONÒMIC DE LA COOPERATIVA I REVISIÓ RTC

El Reglament de Treball Cooperatiu d'INCOOP i les millores socials que es proposen estaran sempre condicionades al tancament econòmic de la cooperativa. També tenir en compte que, com especificàvem al principi del document el RTC és un document viu així que es revisarà anualment per tal d'adaptar-se als canvis socio-laborals que es puguin produir.