

- 1 -

COOPERATIVA DE TRABAJO "INDEPENDENCIA" LIMITADA

ESTATUTOS DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA

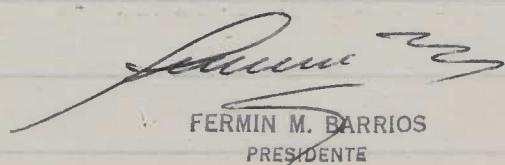
MANUAL INTERNO DE FUNCIONAMIENTO

"AGREGADO"

Organización y funcionamiento de la Cooperativa de Trabajo "Independencia" Limitada y sus Socios, se pone en vigencia el Manual Interno de Funcionamiento, instrumento por el cual se regirán los Socios Contratados y que serán: Trabajadores Autónomos para cubrir servicios.-

CORDOBA, Enero de 1992.-

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION



FERMIN M. BARRIOS
PRESIDENTE

DE LOS SOCIOS CONTRATADOS

- 1º) Observar la discreción que impone la función.-
- 2º) Someterse a las normas disciplinarias que establece éste Manual Interno.-
- 3º) Mantener y observar una conducta compatible con la función que desempeña y que caracteriza a toda persona de bien.-
- 4º) Tomar en todo momento o circunstancia las medidas o intervenciones que hagan al mejor cumplimiento de la misión asignada.-
- 5º) Asistir con puntualidad a sus tareas.-
- 6º) No llevar bebidas alcohólicas al trabajo.-
- 7º) No deberá tutearse bajo ningún concepto, con el personal donde preste servicios.-
- 8º) Conocer todas las disposiciones relacionadas con el servicio, interiorizándose de todas aquellas circunstancias o modalidades propias de la actividad.-
- 9º) Informar al señor Supervisor sobre las novedades del servicio que cumple.-
- 10º) No hacer abandono de su puesto, sin la autorización correspondiente, aún cuando haya vencido su turno.
En éste caso tratará de comunicarse con la Oficina de la Cooperativa para recibir instrucciones.-
- 11º) Mantener atención constante sobre la labor que se le encomienda, evitando todo motivo de distracción.-

fl

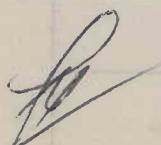
SANCIONES PREVISTAS EN EL MANUEL INTERNO DE
FUNCIONAMIENTO

12º) El incumplimiento de los Socios Contratados y/o Socios Supervisores de cualquiera de los Artículos detallados en éste Manual Interno de Funcionamiento, acarreara las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención.-
- b) Apercibimiento.-
- c) Suspensión: 1º) 3 días - 2º) 5 días - 3º)
10 días.-
- d) Retiro de los Servicios.-
- e) Todas las sanciones serán evaluadas por la Cooperativa, y según su gravedad, se dispondrá su baja como Socio.-

MISSION DE LOS SUPERVISORES

13º) Llevará a cabo las inspecciones a los Servicios que se le asignen, a efectos de verificar el cumplimiento de las disposiciones por parte del personal. Funcionamiento del Servicio, necesidades, cumplimiento de directivas y otras circunstancias que permitan a los señores Socios, conocer el grado de eficiencia e idoneidad.-



- 4 -

- 14º) Verificará si el personal de turno se ha hecho presente, cumpliendo con las disposiciones vigentes.-
- 15º) Verificará que el personal desempeñe su misión con celo, responsabilidad e interés, tomando intervención directa o indirecta para corregir o subsanar errores o deficiencias.-
- 16º) Deberá conocer con exactitud toda disposición superior, para poder velar por su debido cumplimiento.-
- 17º) Controlará que el personal que cumple servicio, lo haga en perfectas condiciones de presentación y aseo, usando la vestimenta provista o particular, si así no lo hiciere, llamarle la atención por Escrito, a la 2º falta "Apercibimiento" y citarlo de inmediato a la Administración de la Cooperativa.-
- 18º) El trato con el personal, clientes y toda persona que pueda tener relaciones con los servicios, debe ser correcto, culto, demostrando su buena educación y cortesía.-
- 19º) Los señores Supervisores registrarán de puño y letra, en el Libro o Cuaderno de novedades de los servicios, su visita, especificación de la hora y las novedades que pudieran existir.-
- 20º) Tomarán las medidas necesarias para establecer el contacto con la Administración de la Cooperativa, y en las primeras horas de la mañana pasaran el infor-



- 5 -

me y copia de la Nota de "Apercibimiento" y/o "Llamado de atención", agregando las novedades que pudieran existir.-

- 21º) Podrán realizar el movimiento de personal que le sea requerido o necesario en el servicio, pero en todos los casos, hará conocer estar circunstancia a la Oficina de la Cooperativa, para sus registraciones.-
- 22º) Tomarán las medidas necesarias para confeccionar los turnos de su personal, teniendo en cuenta de presentar la eficiencia de los turnos (vale decir, donde hubiere dos, saldrá uno y así sucesivamente).
- 23º) Informará todos los días, las faltas o llegadas tarde del personal.-
- 24º) No deberá tratar bajo ningún punto de vista, temas relacionados con la Administración de la Cooperativa: (Tales como: Facturación, Operatividad de la Cooperativa, situaciones internas, etc.).-

ASISTENCIA, HORARIOS Y PERMISOS

- 25º) Todo el personal se obliga a ajustar su asistencia a los horarios que la Cooperativa tiene establecidos.-
- 26º) La ausencia al trabajo, sin justificativo legal, son consideradas "Faltas Graves", motivo de suspensión o Retiro de Servicio y "baja" como Socio.-

Jay

- 6 -

- La ausencia de más de (2) días consecutivos, sin justificar su ausencia, se considerará sin previa intimación que ha hecho abandono del servicio, siendo causa más que suficiente, para la rescisión del contrato y Baja como Socio.

27º) El personal que por razones especiales deba faltar a su trabajo, solicitará el correspondiente permiso por escrito al Superior inmediato, quién podrá otorgarlo o negarlo, según las necesidades de personal.

- En identica forma se procederá con los permisos de salida antes de finalizar el servicio. Los permisos deberán solicitarse con cinco (5) días de anticipación.-

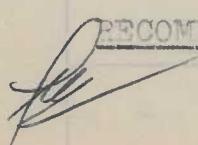
TRANSFERENCIA DE PERSONAL

28º) Los socios contratados podrán ser rotados, siempre en las tareas específicas que realiza, de un lugar a otro, conforme a las necesidades del servicio ; (Levantamiento del servicio, ampliación del mismo, licencias, enfermedades, refuerzos o conveniencia para mantener la fuente de trabajo.-

CONTROL DE LA ADMINISTRACION

29º) La administración, dirección, control y cumplimiento de las funciones, estará ejercida por los socios designados a tal efecto.-

RECOMENDACIONES PARTICULARES:



Los socios contratados deberán abstenerse en particular de realizar los siguientes hechos:

30º) Dormirse o embriagarse estando en servicio.-

31º) Hacer abandono del servicio o actuar con negligencia, que constituye un olvido de las obligaciones y responsabilidades propias del mismo.-

32º) Tutear al personal de la Empresa o ente contratante en la cual presta sus servicios.-

33º) Entorpecer deliberadamente o por error o negligencia el normal y eficiente desenvolvimiento de sus funciones que son propias del servicio.-

34º) Negar o retacear la colaboración debida cuando fuera solicitada por el personal de la Empresa, cuya colaboración está vinculada con la misión del servicio.-

35º) Proceder con falsedad en la producción de informes.-

36º) Invocar indebidamente y con el fin de obtener ventajas de orden personal, la condición de Socio de la Cooperativa.-

37º) Descobedecer abierta o encubiertamente el cumplimiento de las órdenes, por negligencia, olvido o error.-

38º) Criticar abierta o encubiertamente a la Dirección de la Cooperativa y/o los Supervisores, o dar muestra de hostilidad hacia sus disposiciones.-

39º) Provocar desordenes o incidentes en el Servicio.-

firm

- 8 -

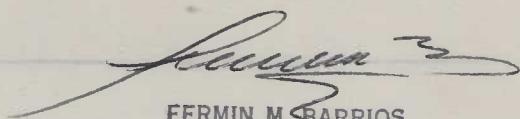
- 40º) Omitir o eludir el ejercicio de las facultades disciplinarias por negligencia o por temor.-
- 41º) Tomarse indebidamente atribuciones.-
- 42º) Presentarse desalinhado o desaseado en su persona.-
- 43º) Faltar "Sin Aviso" al servicio o llegar tarde al mismo.-
- 44º) Suministrar a terceros información o datos que no corresponde divulgar, o que no sea de su competencia hacerlo o que aporten consecuencias desfavorables para la cooperativa.-
- 45º) Conversar o distraerse durante las horas de servicio.-
- 46º) Deberá mantener los lugares de trabajo en perfectas condiciones de higiene o aseo.-
- 47º) Ejercer comercio o propiciar rifas mientras se encuentre en funciones; o solicitar dinero en préstamo entre el personal del establecimiento.-
- RECOMENDACIONES GENERALES:
- 48º) Cumplir con los horarios establecidos, usar la ropa correctamente, y buena presentación personal en lo que respecta a barba, cabello, etc.-
- 49º) El trato con el personal del establecimiento, debe ser correcto, no dar, no tomarse confianza, en esta forma se evita entrar en conversaciones inutiles y con perdida de tiempo.-
- 50º) El personal deberá tener actualizado su domicilio.-

flw

51º) Por razones de seguridad tanto propia como la de sus compañeros de tareas, el personal deberá abstenerse de hacer comentarios o divulgar, por causa alguna y por insignificantes que esto parezca.-

Las presentes normas del MANUAL INTERNO DE FUNCIONAMIENTO, son solamente enunciativas y no limitativas, por lo que está autorizado el Consejo de Administración de modificar y/o ampliar las mismas para el mejor funcionamiento de los servicios prestados o/a prestarse.-

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION



FERMIN M. BARRIOS
PRESIDENTE

Cooperativa de Trabajo "Independencia" Limitada

MANUAL INTERNO DE FUNCIONAMIENTO

Introducción:

El presente Manual constituye una guía de procedimientos para el personal que la integran, es un sólo cuerpo del conjunto de normas que, se debe establecer en líneas generales.

Persigue éste Manual dos finalidades: La primera; sistematizar el desenvolvimiento de la vida interna. La segunda; servir al personal cualquiera sea su jerarquía, como Manual de consulta permanente, de manera que le brinde la garantía del proceder uniforme deseado.-

El Manual de Funcionamiento, en particular, deberá ser preocupación constante de las autoridades de la Cooperativa, llegar a lograr que su personal conozca y aplique adecuadamente las normas; base fundamental para el desenvolvimiento armónico de las actividades de una buena organización.-

Propósito:

El presente Manual tiene como propósito: Unificar los procedimientos y las relaciones del servicio, delimitando las responsabilidades de sus Socios, con el fin de crear el sistema de disciplina necesario para el logro de los fines perseguidos.-

Alcance:

Las normas establecidas, son de aplicación obligatoria en todos los servicios, alcanzando por igual a toda persona, cualquiera

fur

///

- 2 -

///

sea su situación.-

Todo conjunto de personas que deba trabajar armonicamente hacia el logro de un propósito común, origin a la existencia de una autoridad que regule los esfuerzos en tiempo y espacio, de un nucleo de individuos que realicen las tareas, para alcanzar el objetivo prefijado sobre la base de una situación determinada.

Además, nada debe dejarse librado a las improvisadas soluciones del momento, la experiencia obtenida se ha reunido en forma de normas que las autoridades deben hacer cumplir uniformemente.-

CONDUCCION - DISCIPLINA - AUTORIDAD

Conducción:

La Conducción es el arte de inducir a los hombres a volcar todo su entusiasmo en lograr el cumplimiento de una misión.-

El conductor debe dirigir, más que mandar; inspirar; más que exigir. Una buena conducción es aquella que se realiza asumiendo todas las responsabilidades y delegando parte de la propia autoridad.

Mando es la autoridad y responsabilidad con que se ha insistido a determinada persona para conducir y con ella cumplir una misión.

Mando denota el ejercicio del poder legal sobre los subordinados; conducción significa la existencia de tal poder entre los subordinados.-

Disciplina es la disposición mental y estado de adiestramiento que provocan obediencia y adecuada conducta uniforme en toda circunstancia. Se apoya firmemente sobre respeto y la lealtad para con la autoridad legítimamente constituida.-

fec

///

- 3 -

///

La instintiva obediencia y adecuada conducta no es sólo la mera y superficial sujeción de un hombre mandado a pesar suyo; es la voluntad firmemente decidida a aceptarla como parte necesaria y natural del sistema dentro del cual se sirve. El respeto y la lealtad deben surgir espontáneamente por el adecuado trato de los hombres.

Autoridad:

Tener autoridad significa tener el derecho y el poder de mandar.

Esta no es sólo una fórmula, es confianza, es responsabilidad y delegación de autoridad.

LA MISIÓN DE LA COOPERATIVA

La conducción y el régimen del servicio no constituyen un fin en sí mismo. No importa cuan perfectamente organizada sea conducida; si todos sus esfuerzos no se dirigen hacia el cumplimiento de una misión pre-establecida, el conjunto no habrá alcanzado el objetivo final.

La Responsabilidad en el Servicio

Dentro del servicio, los problemas derivados de la responsabilidad adquieren características de gran trascendencia. Múltiples son las situaciones por las que atraviesan sus hombres, para alcanzar un objetivo pueden existir más de dos líneas de acción; sin embargo, es necesario decidirse por una y hacerlo oportunamente; de ahí el sentido de responsabilidad que, diariamente, es juez y parte de sus propios actos.

Palma Todos los esfuerzos deben, tender al cumplimiento de

///

- 4 -

///

la misión. La lealtad individual y colectiva para con la misión que se debe cumplir, debe ser pues preocupación constante y diaria de todos los integrantes de un organismo.

Responsabilidad para con la propia Cooperativa

Dentro de cada Dependencia, la responsabilidad reciproca del Conductor y de sus hombres, y de éstos entre sí, constituye una virtud que se llama "espíritu de equipo". En particular, el conductor encontrará en su incremento las máximas satisfacciones. El tacto y la consideración, la lealtad y la honestidad profesional, provocan sentimientos de voluntaria sujeción disciplinaria. Es fundamental la com penetración de ideales entre los hombres.

Proceder con decisión:

La responsabilidad de proceder con decisión y presteza en bien del servicio, constituye para la Unidad una de sus características más importantes. Sólo el acertado juicio profesional, el cumplimiento más exacto posible de las normas establecidas, al punto de resultar mecánicamente su ejecución, harán posible, en vista de una adecuada apreciación y tomada la decisión correspondiente, encaminar concurrente y homogéneamente todos los esfuerzos al logro del propósito.

Dentro del Servicio, pocas cosas resultan más peligrosas que la decisión; la acción debe ser emprendida, por difícil que sea y cualquiera sean sus riesgos.

Ruy Responsabilidad administrativa:

///

- 5 -

///

Conducir significa fundamentalmente administrar, y administrar es disponer de los elementos necesarios, incluso hombres, en la oportunidad requerida.

Esta tarea impone los siguientes pasos: prever, en adecuada planificación; organización los medios necesarios; dirigir los esfuerzos combinados; coordinar todo en tiempo y espacio; y vigilar su cumplimiento.

El espíritu de Equipo:

La inclinación natural a formar parte de un conjunto social, es propia de la naturaleza humana. Es pues preciso aprovechar al máximo esa tendencia natural de los individuos.

El espíritu de equipo es un estado de conciencia de la propia responsabilidad, la de ésta con relación al conductor y entre los subordinados. Es la responsabilidad hacia la misión lo que une armonicamente a un conjunto y lo predispone a trabajar coordinadamente, si se conduce con habilidad y se respetan ciertas normas.

La experiencia demuestra que cuando ese espíritu ha sido altamente desarrollado, el rigor de las tareas diarias en paz, o el de las acciones, despierta el espíritu de cuerpo y multiplica el rendimiento del conjunto.

Para el espíritu de equipo sea real tiene que emanar de ciertas normas de manera que, teniendo cada hombre una función definida y todo parte de la responsabilidad en el logro de un mismo propósito, no existen razonamientos y persista la armonía colectiva.

Feud

///

- 6 -

///

Es función de mando determinar, por sí mismo, cuales son los defectos de la organización que dan origen a problemas disciplinarios y consecuentemente, provocan un escaso rendimiento, con el fin de darles solución adecuada.

El espíritu de equipo requiere también de la tolerancia reciproca y de la benevolencia consideración hacia las particularidades de los demás. Del mismo modo, resulta fortalecido por la atención que el conductor preste a las necesidades, el descanso y la comida de sus subordinados y por el aprecio de los hombres a su Jefe.

Espíritu de Cuerpo:

El espíritu de cuerpo no significa rivalidad; es positivo y no relativo. Se tiene orgullo de pertenecer a la Cooperativa, y no más orgullo que el de pertenecer a otra.

Tanto el espíritu de equipo como el espíritu de cuerpo, deben ser fomentados por los mandos todo lo que sea posible. Es necesario que cada hombre sienta a su Cooperativa como algo que le pertenece y que su labor en la misma es útil y contribuye al éxito del conjunto.

El conocimiento de los Subalternos

El factor humano:

Dentro de una Unidad los materiales desempeñan un papel preponderante, pero siempre los hombres que construyen, mantienen y conducen, exigirán la máxima atención de las autoridades.

león

///

- 7 -

///

Es necesario aprovechar de los hombres sus aptitudes y mejorar sus aspectos débiles por medio de una adecuada instrucción, la influencia y el ejemplo, recurriendo en cada caso a sus antecedentes, que es donde se encuentra la base de su responsabilidad.

Necesidad de Individualizar a los Hombres:

Sólo mediante el adecuado conocimiento de cada uno de los integrantes de la Cooperativa es posible lograr la eficiencia colectiva. No puede conformarse un nucleo con que las tareas inherentes a su servicio sólo se hayan cumplido; será necesario que se cumplan de la manera más eficiente posible. No es aceptable conformarse con que las cosas marchen; es necesario que marchen cada vez mejor. La forma de lograrlo es el adecuado conocimiento de cada uno de sus hombres y de sus aptitudes específicas.

De las ambiciones humanas, una de las más arraigadas es el deseo del éxito de desollar, de triunfar. Es ésta una inclinación natural que todo mando debe aprovechar al máximo en bien del servicio; recompensas oportunas, ascensos, distinciones a quienes las merezcan, son incentivos para mantener vivo el deseo de superación.

Adecuado destino de los Hombres:

Siendo múltiples las tareas, hay campo propicio para cada hombre y oportunidad de éxito para todos. Destinar adecuadamente al personal, según sus aptitudes y preferencias, puede conducir

Paro

///

- 8 -

///

más facilmente al éxito en el servicio. -

Gravitación del Estímulo:

Toda carrera y toda tarea deben tener un porvenir abierto. Es el deseo de propia superación lo que en ceder debe ser uno sólo; buscar el hombre para ese cargo. -

Descentralización de Autoridad:

La descentralización de autoridad es una consecuencia lógica del adiestramiento de la unidad; deficientemente instruidas imponen a su conductor la tarea de ordenarlo todo, si es posible por escrito y establecer un esquema de permanente vigilancia. -

El exceso de centralización es perjudicial para la marcha del servicio; por ello tal periodo de falta de adiestramiento debe ser rápidamente superado, en forma tal de permitir un armónico desenvolvimiento de las autoridades. -

CONFIANZA

La gravitación de la confianza, se desprende de esta manera:

- Confianza en el propio rendimiento. -
- Confianza en la Cooperativa. -
- Confianza en el Conductor
- Confianza en la misión. -

DISCIPLINA

fad

///

- 9 -

///

La misión fundamental, en consecuencia, el hombre que dentro del servicio es aquel que reúne y conforma en término acicateará la ambición de todos los integrantes. Desapareciendo éste aliciente, decaerá el rendimiento.

La responsabilidad de cada individuo

El sentido de la responsabilidad:

Es preciso dejar sentados algunos conceptos en lo que se refiere a la responsabilidad de los mandos subordinados.

No hay nada más desmoralizador que la idea de ser un simple cumplidor de órdenes. Es preciso que cada hombre sienta la responsabilidad de una parte del cumplimiento de la misión total. A medida que tal sentido de la responsabilidad individual aumente, se tendrá mayor rendimiento y eficiencia en el trabajo.

Responsabilidades

Delegación de autoridad:

Como al asignar responsabilidades se produce una correlativa delegación de autoridad, el responsable de una tarea debe poseer las atribuciones necesarias para la administración de sus medios en la concesión de su objetivo.

En el caso de no tener confianza en un Subalterno y no desear por ello delegar autoridad, el pro-forman el concepto del individuo.-

- Sanciones

- Apercibimiento

flavio

///

- 10 -

///

- Justicia

- Conducta

LA MORAL

La Moral es el estado mental y espiritual que hace posible el mantenimiento del coraje, de la determinación y de la resistencia en los momentos críticos de prueba.

Atributos de la Conducción

La Conducción obedece a:

- Consideraciones Generales

- Integridad de Carácter

- Sentido de Responsabilidad

- Aptitud Profesional

- Energia

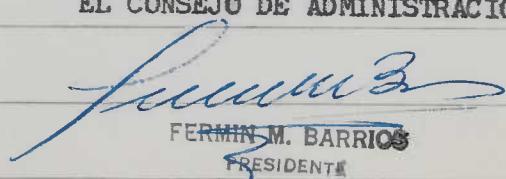
- Estabilidad Emocional

- Sentido de Humanidad

SERVICIOS

A efectos de proporcionar seguridad, continuidad y atención a los Servicios, se establecerían en los mismos, de acuerdo con las necesidades específicas de cada Dependencia, Instalaciones, materiales y personal.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION


FERMIN M. BARRIOS
PRESIDENTE