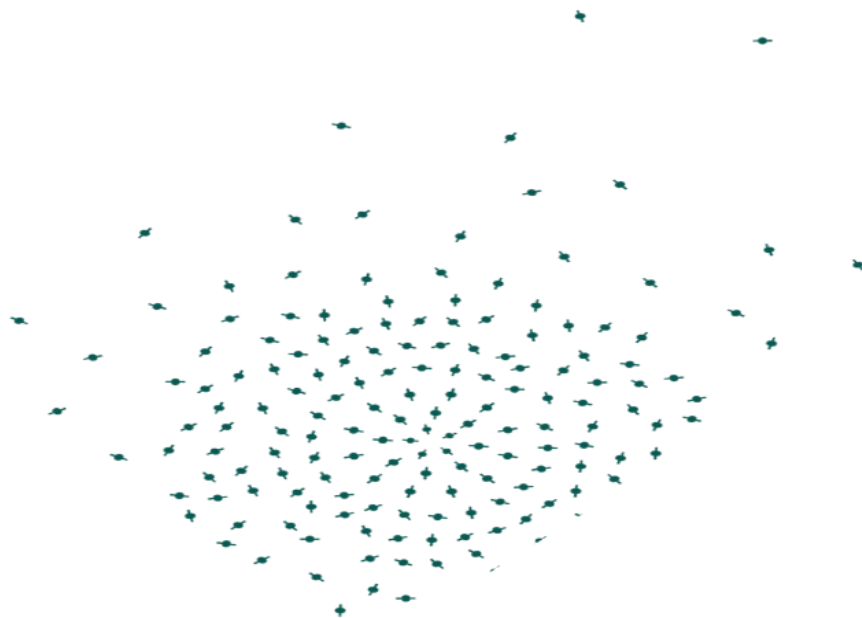


AURRERANTZ S.COOP. DE INICIATIVA SOCIAL Y UTILIDAD PÚBLICA

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR



INDICE

<u>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR</u>	5
<u>CAPITULO I .- DISPOSICIONES GENERALES</u>	7
Artículo 1.- Ámbito de aplicación	7
Artículo 2.- La dignidad en el trabajo	7
Artículo 3.- La solidaridad	7
Artículo 4.- El capital	7
Artículo 5.- Las condiciones de trabajo	7
<u>CAPITULO II .- PERSONAS SOCIAS</u>	8
Artículo 6.- Personas que pueden ser socias	8
Artículo 7.- Selección de Ingreso	8
Artículo 8.- Formalidades para la admisión	8
Artículo 9.- Contrato de Sociedad	9
Artículo 10.- Periodo de prueba	9
Artículo 11.- Fomento del Contrato de Sociedad Indefinido	11
Artículo 12.- Personas socias de duración determinada	11
Artículo 13.- Contrato de relevo	11
Artículo 14.- Contratación de las personas con discapacidad	11
<u>CAPITULO III .- DE LOS ÓRGANOS SOCIALES:ASPECTOS COMPLEMENTARIOS DE SU REGULACIÓN ESTATUTARIA</u>	11
<u>SECCIÓN 1ª.- DE LA ASAMBLEA GENERAL</u>	11
Artículo 15.- Desarrollo de la Asamblea General	11
Artículo 16.- Formas de resolución de los asuntos	12
Artículo 17.- Ejercicio del derecho de asistencia y voto	12
Artículo 18.- Ejecutividad de los acuerdos de la Asamblea General	13
<u>SECCIÓN 2ª.- DE LAS ELECCIONES DEL CONSEJO, CONSEJO SOCIAL,COMITÉ DE RECURSO Y COMISIÓN DE VIGILANCIA</u>	13
Artículo 19.- Personas lectoras y elegibles	13
Artículo 20.- Presentación de candidaturas	13
Artículo 21.- Proclamación de candidaturas	13
Artículo 22.- Votaciones y elecciones	14
Artículo 23.- Mesa electoral	14
Artículo 24.- Suspensión anticipada del cargo	14
<u>SECCIÓN 3ª.- CONSEJO RECTOR</u>	15
Artículo 25.- Normas de gobernanza del Consejo Rector	15
<u>SECCIÓN 4ª.- DE LA DIRECCIÓN Y DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN</u>	15

Artículo 26.- Nombramiento y cese de la Dirección	15
Artículo 27.- Composición del Consejo de Dirección	16
Artículo 28.- Funciones y funcionamiento del Consejo de Dirección	16
<u>CAPITULO IV .- RÉGIMEN ECONÓMICO</u>	18
Artículo 29.- El Capital Social	18
Artículo 30.- Cuantía y desembolso de la aportación obligatoria inicial y de la cuota de ingreso	18
Artículo 31.- Determinación del tipo de interés de las aportaciones de las personas socias y su devengo	19
Artículo 32.- Pago de los intereses	19
Artículo 33.- Reembolso de las aportaciones al Capital Social	19
Artículo 34.- Formulación de las propuestas de distribución de los Excedentes Disponibles	19
Artículo 35.- Imputación de pérdidas a las personas socias	20
Artículo 36.- Ampliación de las aportaciones obligatorias	20
Artículo 37.- Incumplimiento de las obligaciones económicas	21
Artículo 38.- Contabilidad patrimonial y control de seguimiento	21
<u>CAPITULO V .- RÉGIMEN DE TRABAJO</u>	21
<u>SECCIÓN 1ª.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u>	21
Artículo 39.- Jornada	21
Artículo 40.- Descanso semanal	23
Artículo 41.- Calendario laboral	23
Artículo 42.- Horas Acumuladas	24
Artículo 43.- Horario flexible	24
Artículo 44.- Fiestas Laborales	24
Artículo 45.- Permisos retribuidos	25
Artículo 46.- Permisos no retribuidos	27
Artículo 47.- Riesgo durante el embarazo	28
Artículo 48.- Nacimiento, adopción y acogimiento	28
Artículo 49.- Suspensión	30
Artículo 50.- Incapacidad temporal	31
Artículo 51.- Excedencias	33
Artículo 52.- Vacaciones	34
Artículo 53.- Trabajo a turnos, festivos y fines de semana	35
Artículo 54.- Huelga	35
<u>SECCIÓN 2ª.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u>	35
Artículo 55.- Concepto general	35
Artículo 56.- Índices laborales	36
Artículo 57.- Categorías profesionales	36
<u>SECCIÓN 3ª.- ANTICIPOS LABORALES Y OTRAS PRESTACIONES</u>	36

Artículo 58.- Determinación de la tabla de retribuciones	36
Artículo 59.- Liquidación y pago	36
Artículo 60.- Pagas extraordinarias	36
Artículo 61.- Gastos y kilometraje	37
Artículo 62.- Fondo de solidaridad	37
Artículo 63.- Seguro de vida e invalidez	37
<u>SECCIÓN 4ª.- PROMOCIÓN EN EL TRABAJO</u>	37
Artículo 64.- Promoción en el trabajo en el trabajo	37
Artículo 65.- Formación	38
<u>SECCIÓN 5ª.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA</u>	39
Artículo 66.- Movilidad funcional	39
Artículo 67.- Traslados de características especiales	40
Artículo 68.- Movilidad geográfica	41
<u>CAPITULO VI .- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</u>	41
Artículo 69.- Seguridad y Salud Laboral	41
<u>CAPITULO VII .- RÉGIMEN DISCIPLINARIO</u>	43
Artículo 70.- Concepto general	43
Artículo 71.- Faltas	43
Artículo 72.- Sanciones	48
Artículo 73.- Procedimiento sancionador	49
Artículo 74.- Expulsión	50
Artículo 75.- Prescripción de las faltas	51
<u>CAPITULO VIII .- CUESTIONES Y ARBITRAJE COOPERATIVO</u>	51
Artículo 76.- Cuestiones contenciosas	51
Artículo 77.- Arbitraje cooperativo	52
<u>DISPOSICIÓN FINAL</u>	52

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con fecha 30 de diciembre de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) la nueva Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (en adelante, la "LCE"), que entró en vigor el 30 de enero de 2020.

La nueva LCE deroga y sustituye íntegramente la anterior Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi, en base a la cual está redactado el presente Reglamento de Régimen Interior

El Reglamento de Régimen Interior (R.R.I.) regula, mediante su articulado aquellas materias que la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (en lo sucesivo LCE) y los Estatutos Sociales de AURRERANTZ, S COOP DE INICIATIVA SOCIAL, permite que se precisen o se determinen mediante el pertinente acuerdo de la Asamblea General, por la mayoría que se haya predeterminado en los Estatutos Sociales.

El Reglamento de Régimen Interior de AURRERANTZ, S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL describe la organización de la cooperativa en todos sus ámbitos, regula los aspectos laborales de los socios/as trabajadores/as, define el cambio de acción de los diversos órganos y concreta las competencias y normas de funcionamiento generales de las personas y órganos.

El R.R.I. constituye un elemento de transparencia de las actuaciones de todos/as cuantos formamos parte de la Cooperativa que arbitra los procedimientos de funcionamiento para la participación de todos. Participación que, para que sea eficaz, debe conducirse por los cauces definidos, respetando todos, los derechos de los demás y la consecución del Objeto Social de la cooperativa.

Así mismo, en el presente Reglamento de Régimen Interior se procede a desarrollar el contenido de los Estatutos Sociales respetando la regulación de los mismos, ya que en otro supuesto estaríamos ante un acuerdo anulable de la Asamblea General a tenor de lo previsto en la Ley 11/2019

En todo caso, el presente Reglamento de Régimen Interior deberá ser respetuoso con los principios cooperativos vigentes; y todo artículo que fuese contrario a los mismos se considerará nulo por ser contrario a la Ley 11/2019

Toda persona socia de la cooperativa tiene derecho a solicitar una copia del Reglamento de Régimen Interior tal y como se establece en el artículo 23-2 de la Ley 11/2019.

Las normas contenidas en el presente Reglamento, serán de obligado cumplimiento para todas las personas socias de la cooperativa, correspondiendo al Consejo Rector la vigilancia de su correcta aplicación e interpretación, sin perjuicio del recurso que pudiese interponer la persona socia disconforme, ante la Asamblea General, en el supuesto de que así procediese.

La vigencia del presente Reglamento es indefinida, salvo modificación del mismo adoptada por la Asamblea General y/o por disposiciones legislativas de obligado cumplimiento para la cooperativa.

La finalidad de todo Reglamento de Régimen Interior, es desarrollar los Estatutos Sociales y las materias que la Ley 11/2019 autoriza a que se regulen por esta vía, y por todo ello, se procede a elaborar una normativa interna que abarca las relaciones sociales y las socio-laborales para los socio/as trabajadores/as, para así completar la normativa interna de AURRERANTZ S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL.

CAPÍTULO I.
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento de Régimen Interior será aplicable a las personas socias de AURRERANTZ, S. COOP DE INICIATIVA SOCIAL y siempre que sea conforme con las disposiciones legales cooperativas vigentes y con los Estatutos Sociales de la cooperativa y con el resto de leyes.

Artículo 2.- La dignidad del trabajo

La constitución de AURRERANTZ S COOP. DE INICIATIVA SOCIAL, se debe al propósito de las personas integrantes de la misma. La dignidad del trabajo no reside en el tipo de trabajo que uno realiza sino en la persona que lo realiza, por ello es la persona quien confiere dignidad a cualquier trabajo. El concepto de dignidad comprende no solo aspectos referidos a anticipos salariales justos, la protección social y condiciones ambientales adecuadas, sino que también incumbe a las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Artículo 3.- La solidaridad

La solidaridad como valor personal que supone la capacidad que tienen las personas socias de cooperar, compartir intereses, inquietudes y necesidades. La definición de solidaridad se basa en el respeto y empatía que nos conduce a entender la necesidad o apoyo de otros.

Artículo 4.- El capital

Para que el trabajo sea progresivamente prospero, la actividad de la cooperativa necesita apoyarse en sus propios resultados económicos, destinando parte de ellos al ahorro y la previsión. A todas las aportaciones que se hagan a la cooperativa por parte de las personas socias, les corresponderá el tipo de interés anual que determine, en su caso, la Asamblea General, dentro de la horquilla que permita la legislación cooperativa vigente.

Artículo 5.- Las condiciones de trabajo

Es voluntad y firme decisión de esta empresa cooperativa proceder a la mejora progresiva de las condiciones de trabajo de las personas socias y personas trabajadoras, en todos sus órdenes, a cuyo efecto el Consejo Rector atenderá todas las peticiones que en dicho sentido sean formuladas por las personas socias trabajadoras.

CAPÍTULO II.

PERSONAS SOCIAS

Artículo 6.- Personas que pueden ser socias

Uno. Pueden ser personas socias trabajadoras de la Cooperativa todas las personas con capacidad para contratar y desarrollar su trabajo en la misma y que, conscientes de los derechos y obligaciones se comprometan a desempeñarlo con lealtad y eficacia.

Dos. Así mismo, podrán ser integrantes de la Cooperativa las personas socias inactivas y las personas socias colaboradoras en los términos y condiciones que establecen los artículos 7 y 9 de los Estatutos Sociales.

Artículo 7.- Selección de ingreso

Uno. La incorporación de nuevas personas socias a la cooperativa se efectuará de conformidad con lo dispuesto en este artículo, sin perjuicio de lo previsto en el Capítulo II de los Estatutos Sociales.

Dos- La Dirección General, o la persona en que ésta delegue, deberá plantear al Consejo Rector la necesidad de incorporar a una nueva persona socia trabajadora, y concretará las características del puesto de trabajo, así como las aptitudes que debe tener el candidato o candidata.

Tres. El criterio prioritario de selección será la adecuación profesional de la persona al puesto de trabajo.

Artículo 8.- Formalidades para la admisión

Uno. La persona aspirante a persona socia trabajadora, antes de incorporarse a la cooperativa en calidad de tal, formalizara los siguientes documentos:

1. El Contrato de sociedad.
2. La documentación administrativa que requieran las diversas direcciones responsables de personal.
3. Los compromisos sociales establecidos.

Dos. La solicitud de admisión como persona socia se formulará por escrito. Irá dirigida al Consejo Rector, quien resolverá en un plazo no superior a sesenta días a contar desde el recibo de aquella.

Tres. La decisión final sobre la admisión se comunicará por escrito a la persona interesada y será motivada en el caso de resolución denegatoria. Trascurrido el plazo señalado sin resolución expresa se entenderá aprobada la admisión.

Artículo 9.- Contrato de sociedad

Uno- La contratación de personas socias se formalizará mediante un Contrato de Sociedad.

Dos. Con carácter general, el contenido del Contrato de Sociedad que regula las relaciones entre la cooperativa y la persona socia, está constituido por los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interior, normativas internas y demás acuerdos vigentes en la cooperativa aplicables al mismo.

Tres. El Contrato de Sociedad se establecerá, ordinariamente, por tiempo indefinido. Si así se establece en el acuerdo de admisión, cualquier persona socia podrá ser admitida como persona socia de duración determinada, en las condiciones y con los límites establecidos en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de cooperativas de Euskadi.

Los contratos de sociedad de duración determinada se extinguirán de forma automática por el vencimiento del plazo, sin necesidad de cumplimiento de requisito formal alguno.

Cuatro. El Contrato de Sociedad regulará al menos los siguientes aspectos:

- a) El compromiso de la persona de realizar el trabajo y las funciones que se le encomienden
- b) La aceptación de los derechos y obligaciones que pudieran derivarse tanto de los Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interior, normativas y acuerdos internos vigentes en la cooperativa, así como de los Acuerdos, Conciertos, Agrupaciones y Federaciones en los que la misma participe válidamente.
- c) En su caso, la duración del período de prueba y los derechos y obligaciones durante el mismo, si lo hubiera.
- d) El importe de la Aportación Obligatoria Inicial al Capital Social y en su caso de la Cuota de Ingreso a efectuar por la persona y los plazos y condiciones de su desembolso.
- e) La clasificación profesional y el índice profesional inicial.
- f) La adscripción a la Seguridad Social en el Régimen establecido en los Estatutos Sociales de la cooperativa.

Artículo 10.- Período de prueba

Uno. El período de prueba se ajustará a la legislación cooperativa vigente y no podrá exceder de seis meses, excepto en aquellos puestos de trabajo que haya concretado el Consejo Rector, para los cuales se requieran especiales condiciones profesionales, en cuyo caso el período de prueba puede ser de hasta dieciocho meses. Se establecen

periodos de prueba para las personas socias de la cooperativa diferenciadas para cada categoría profesional:

- a) Personas socias de atención directa: Se tomará de referencia el período de prueba establecido en el Convenio Colectivo aplicable en cada caso.
- b) Personas socias de estructura: El período de prueba no excederá de seis meses, pudiéndose alargar, excepcionalmente hasta dieciocho meses.

Dos. Para la superación del período de prueba se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Conocimiento básico y aceptación de las normas estatutarias y de régimen interno.
- b) Preparación profesional, calidad y rendimiento en el trabajo acordes con las exigencias del puesto.
- c) Adaptación al funcionamiento socio-empresarial de la cooperativa.

Tres. El Contrato de Sociedad concretará, en su caso, las causas que interrumpen el período de prueba a efectos del cómputo de su duración.

Cuatro. En la toma de decisión sobre la superación o no del período de prueba de la persona aspirante a socia, deberá tenerse en cuenta el informe que al efecto elabore la Dirección y/o persona responsable, aun cuando aquellos no son vinculantes para el Consejo Rector.

Cinco. Las personas trabajadoras de la cooperativa con contrato de trabajo indefinido con más de un año de antigüedad, no podrán ser sometidas a período de prueba, si reúnen los demás requisitos para ser persona socia y solicitasen su incorporación como personas socias ante el Consejo Rector en el plazo de los doce meses siguientes a la fecha en que pudo ejercitar su derecho a incorporarse como persona socia trabajadora, siempre y cuando la cooperativa rebase el límite de trabajo asalariado definido en la Ley 11/2019.

Seis. Durante el periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como la cooperativa podrán resolver unilateralmente el contrato, sin obligación de preaviso.

Siete. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11.- Fomento del Contrato de Sociedad Indefinido

En cumplimiento de la legislación cooperativa, la cooperativa tratará de fomentar la contratación societaria de carácter indefinido, de forma que el número de horas/año realizadas por personas trabajadoras con contrato de trabajo por cuenta ajena no superen el 30 por 100 del total de horas/año de trabajo realizadas por las personas socias trabajadoras.

Artículo 12.- Personas socias de duración determinada

Podrán establecerse vínculos sociales de duración determinada, conforme establece la Ley de Cooperativas de Euskadi. Los derechos y obligaciones propios de tales vínculos serán equivalentes a los de las demás personas socias y serán regulados en los Estatutos.

El conjunto de las personas socias de duración determinada no podrá ser superior a la quinta parte de las personas socias trabajadoras de carácter indefinido, ni de los votos de estas últimos en la Asamblea General. En cualquier caso, el número de horas/año de trabajo realizadas en conjunto por las personas socias de duración determinada, y las personas trabajadoras por cuenta ajena, no superará el 50% del total de horas/año realizadas por las personas socias trabajadoras de carácter indefinido.

Artículo 13.- Contrato de relevo

Se impulsará la aplicación del "contrato de relevo" siempre que ello no conlleve un costo económico para la cooperativa y, en todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La celebración de los contratos de relevo será competencia de la Dirección.

Artículo 14.- Contratación de personas con discapacidad

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO III.

DE LOS ÓRGANOS SOCIALES: ASPECTOS COMPLEMENTARIOS DE SU REGULACION ESTATUTARIA

SECCIÓN 1ª. DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo 15.- Desarrollo de la Asamblea General

Uno. Para el desarrollo de la Asamblea General, en primer término, se relacionarán los asistentes y se acreditarán sus respectivas representaciones. La Presidenta o Presidente, resolverá los incidentes que se presenten sobre su inclusión o exclusión.

La relación de asistentes y su condición de representantes, se transcribirá en el acta de la sesión o en una lista que figurará como anejo del acta y será firmada por la Secretaria o Secretario y la Presidenta o Presidente.

En el caso de que la Asamblea General se celebre de forma telemática (híbrida o íntegramente), la relación de quienes asisten telemáticamente y su acreditación se realizará con el soporte técnico correspondiente, bajo la supervisión de la Comisión de Vigilancia y, en su defecto, el Consejo Rector.

Dos. A continuación, se entrará en el examen de los asuntos determinados en el orden del día de la convocatoria. No obstante, la Presidencia podrá alterar dicho orden si, razones suficientes así lo aconsejaran.

Artículo 16.- Formas de resolución de los asuntos

Uno. Los asuntos sometidos a decisión de la Asamblea General se resolverán mediante votación, sin perjuicio de lo establecido por los apartados siguientes y de lo que la legislación vigente imponga en la materia, y por las mayorías establecidas en los Estatutos Sociales según la naturaleza de aquellos.

Con independencia de que la celebración de la Asamblea sea presencial o telemática (híbrida o íntegramente), los asuntos sometidos al acuerdo de la Asamblea General podrán resolverse por votación telemática, sin perjuicio de que puedan articularse otras formas de votación.

Dos. La votación podrá ser secreta o a mano alzada, telemática o mediante papeletas. La decisión sobre la modalidad de dicha votación será competencia de la Presidenta o Presidente, atendiendo exigencias funcionales y naturaleza del tema, excepto en aquellos supuestos en los que la Ley o lo Estatutos Sociales exija la votación secreta preceptiva, al igual que cuando lo soliciten al menos el 10% de las personas socias presentes y representadas en la Asamblea General, así como en aquellos supuestos en que la presidencia lo estime oportuno.

Tres. La Asamblea General solamente podrá adoptar acuerdos sobre asuntos que sean de su competencia exclusiva.

Artículo 17.- Ejercicio del derecho de asistencia y voto

Uno. Todas las personas que sean socias de la cooperativa desde la fecha en que se acordó la convocatoria de la Asamblea General tienen derecho a participar en la misma y a emitir su voto, salvo los sujetos a suspensión del derecho a voto por aplicación del régimen de disciplina social.

Dos. La Asamblea General podrá autorizar, mediante votación alzada, la presencia de cualquier persona no-socia que no tenga acceso por disposición estatutaria, siempre

que sea apoyado por la mayoría de los votos de las personas socias presentes y representadas.

Artículo 18.- Ejecutividad de los acuerdos de la Asamblea General

Los acuerdos de la Asamblea General serán ejecutivos desde el momento de su adopción, sin esperar a la aprobación del Acta correspondiente, que se llevará a efecto en los plazos y con las formalidades legalmente establecidas.

SECCION 2ª.

DE LAS ELECCIONES DEL CONSEJO RECTOR, CONSEJO SOCIAL, COMITE DE RECURSOS Y COMISION DE VIGILANCIA

Artículo 19.- Personas lectoras y elegibles

Para la designación de las personas miembros del Consejo Rector, Comité de Recursos, Comisión de Vigilancia y Consejo Social, si los hubiera, serán electoras todas las personas socias que no hubieran sido inhabilitadas por aplicación del régimen de disciplina social y que reúnan los requisitos estatutarios.

Artículo 20.- Presentación de candidaturas

Uno. Las personas socias podrán presentarse como candidatas a Consejo Rector, Consejo Social, Comité de Recursos y/o a la Comisión de Vigilancia, bien a iniciativa propia, o bien a iniciativa de un colectivo de personas socias previa aceptación por parte del propuesto.

Dos. El Consejo Social, podrá a su vez, presentar como candidatas a tantas personas socias como vacantes deban cubrirse.

Tres. El Consejo Rector podrá igualmente presentar como personas candidatas a tantas personas socias como vacantes deban cubrirse.

Cuatro. Las candidaturas se presentarán al Consejo Rector hasta 5 días antes de la celebración de la Asamblea General.

Artículo 21.- Proclamación de candidaturas

La proclamación de personas candidatas se realizará, por el Consejo Rector, con las personas presentadas según el artículo anterior. En el caso de que el número de personas candidatas presentadas no alcanzará el número de vacantes a cubrir, las que falten, serán designadas, a mitades, por el Consejo Rector y el Consejo Social, en su caso.

Artículo 22.- Votaciones y elecciones

Uno. Cada persona socia podrá votar, como máximo, a tantas candidatas como vacantes a cubrir en el Consejo Rector, Consejo Social, Comité de Recursos o Comisión de Vigilancia, en su caso. La votación será secreta.

Dos. Las personas candidatas que obtengan el mayor número de votos serán designadas como personas miembros titulares del Consejo Rector.

Las siguientes personas en votos, hasta el número preciso, serán proclamadas como suplentes, que lo serán exclusivamente de las personas titulares elegidas en el mismo acto electoral.

Idéntico criterio general se seguirá para la Comisión de Vigilancia, Consejo Social y Comité de Recursos.

Tres. Una vez elegidas por la Asamblea General las personas miembros titulares y suplentes, se procederá a la distribución de los cargos previstos en los Estatutos Sociales de conformidad a lo previsto en los mismos.

Cuatro. En caso de empate será designada como persona titular, o suplente en su caso, la persona socia de mayor antigüedad en la cooperativa. Este criterio se aplicará también en los supuestos de empate en la distribución de cargos.

Artículo 23.- Mesa Electoral

Uno. La mesa electoral estará constituida por las personas miembros de la Comisión de Vigilancia. En ausencia de este órgano el Consejo Rector procederá a la designación de dos personas socias para que ejerzan las mismas funciones, actuando en cualquier caso como Secretario o Secretaria el del Consejo Rector.

Dos. La mesa electoral cuidará el cumplimiento de las formalidades legales del acto de la votación y realizará el escrutinio, del que levantará acta, procedimiento seguidamente a su publicación.

Artículo 24.- Suspensión anticipada del cargo

La persona miembro del Consejo Rector, Comité de Recursos o de la Comisión de Vigilancia que solicite excedencia laboral o la baja, o fuera sometida a expediente disciplinario por falta muy grave, automáticamente quedará en suspenso de su cargo desde la fecha de admisión de su solicitud o de formulación del expediente, salvo que se acordase expresamente lo contrario por parte del órgano social de procedencia del incurso en los supuestos citados y pueda adoptarse tal decisión de conformidad con lo previsto en los Estatutos.

SECCION 3ª.
CONSEJO RECTOR

Artículo 25.- Normas de gobernanza del Consejo Rector

El Consejo Rector establecerá el funcionamiento del mismo, en cumplimiento de lo establecido en los Estatutos Sociales, e intentará, en la medida de lo posible, ajustarse a las siguientes reglas:

- El Consejo Rector se reunirá una vez al mes
- Las sesiones tendrán, en la medida de lo posible un horario establecido de comienzo y fin. La reunión comenzará pasados los 5 minutos de cortesía.
- Compromiso con la asistencia a todas las reuniones por parte de todas las personas miembros del Consejo Rector
- El orden del día se facilitará 24 horas antes de celebrar la reunión. El acta de dicha reunión se pasará al libro de actas antes de la celebración del siguiente Consejo Rector.
- Establecer un orden del día con un número de puntos a tratar coherente con la duración de la sesión del Consejo Rector y del tiempo disponible.
- Respetar la confidencialidad de los temas tratados, y no revelar información a las personas socias. La información se dará por los cauces legales establecidos (Asambleas Generales, Asambleas informativas, Certificaciones del Consejo Rector)
- Asumir cada persona miembro como suyas las decisiones tomadas por el Consejo, bien por consenso o por votación
- No interrumpir a las demás personas mientras hablan, escuchar. Pedir el turno de palabra.
- Cumplir con los plazos estipulados para las acciones decididas. Cumplir fechas
- En reuniones de más de 3 horas, establecer un descanso de 10 minutos. Minimizar las interrupciones durante la reunión
- Tomar las decisiones por consenso. Si no se alcanza el consenso se decidirá por mayoría simple (más votos a favor que en contra) y si se produjera un empate, se tendría en cuenta el voto de calidad del presidente
- Crear grupos de trabajo para temas de interés.
- En cuestiones sancionadoras, la competencia es del Consejo Rector en virtud del artículo 25 de los Estatutos Sociales.

SECCIÓN 4ª.
DE LA DIRECCIÓN Y DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN

Artículo 26.- Nombramiento y cese de la Dirección

Uno. El nombramiento y cese de la Dirección estarán sujetos a las reglas generales que se desarrollan en los apartados siguientes.

Dos. La duración del mandato de la Dirección podrá ser indefinida o temporal.

Tres. El nombramiento, así como la renovación de mandatos temporales de la Dirección será acordado por el Consejo Rector, con el voto favorable de más de la mitad de sus componentes.

Cuatro. El cese no voluntario de la Dirección, durante la vigencia de su mandato, se adoptará por el Consejo Rector con el voto favorable de más de la mitad de sus componentes, y si fuese persona socia trabajadora, retomará el puesto que tenía con anterioridad a ocupar el cargo de Dirección o similar si aquel estuviese ya ocupado, asignándole el anticipo laboral del puesto y categoría precedente.

Artículo 27.- Composición del Consejo de Dirección

Uno. El Consejo de Dirección, bajo la presidencia de la Dirección, estará formado por personas directivas, personas ejecutivas o personas técnicas de la cooperativa.

Dos. La Presidenta o Presidente del Consejo Rector podrá asistir a las sesiones del Consejo de Dirección, siempre que lo estime oportuno, con voz y sin voto, con la función de coadyuvar al necesario nexo entre ambos órganos de la cooperativa.

Tres. La Dirección podrá tomar las decisiones que estime adecuadas, aún contra la mayoría de las opiniones de las personas miembros del Consejo de Dirección.

Artículo 28.- Funciones y funcionamiento del Consejo de Dirección

Uno. La Dirección General en el ejercicio de sus funciones será responsable de:

- a) Los asuntos pertenecientes al giro y tráfico normal de la Cooperativa.
- b) La organización, dirección e inspección de la marcha de la Cooperativa, sin perjuicio de las competencias del Consejo Rector en esta materia.
- c) Elaborar y proponer al Consejo Rector el Plan de Gestión anual y el Plan Estratégico; decidir y desarrollar las acciones conducentes a su cumplimiento.
- d) Elaborar y proponer las políticas generales al Consejo Rector, adoptar las decisiones y establecer las medidas necesarias para su correcta ejecución.
- e) Elaborar y proponer para su aprobación la estructura y organización de la Cooperativa; una vez aprobada por los órganos competentes, deberá decidir lo necesario para su implantación y puesta en funcionamiento. Dirigir la estructura organizativa de la Cooperativa con plena autonomía.

- f) Proponer al Consejo Rector el nombramiento y cese de las personas directivas de la Cooperativa que sean colaboradoras directas y nombrar al resto de mandos y personas ejecutivas necesarias para el cumplimiento del objeto social.
- g) Proponer al Consejo Rector la ubicación profesional, ámbito de facultades, deberes y atribuciones de las personas directivas colaboradoras directas y decidir la del resto de mandos y personas ejecutivas.
- h) Estudiar y proponer al Consejo Rector la iniciación de nuevas actividades, las fusiones, escisiones, reestructuraciones y reconversiones de la Cooperativa que procedan; llevar a cabo en el ámbito que le corresponde las acciones necesarias para la ejecución de los acuerdos que se adopten en esta materia.
- i) Contratar a las personas asalariadas, firmando los correspondientes contratos, dentro de las políticas establecidas.
- j) Desarrollar las normativas funcionales laborales y organizativas requeridas para la ejecución de los acuerdos del Consejo Rector, así como proponer al Consejo Rector las normativas y acuerdos que, por su importancia, deban someterse a decisión de la misma.
- k) Representar a la Cooperativa ante toda clase de autoridades y en general ante terceras personas, en los términos de las facultades que se le otorguen.
- l) Cualesquiera otras funciones que, por similitud con las anteriores, se entienda que corresponden a la Dirección.

Dos. Es facultad del propio órgano la propuesta de regulación de su régimen de funcionamiento interno.

Tres. Dicho régimen de funcionamiento interno establecerá, al menos, que:

- a) El Consejo de Dirección se reunirá cuantas veces lo crea oportuno la Dirección y, como mínimo, una vez al mes;
- b) Las convocatorias se realizarán ordinariamente por escrito, con las precisiones necesarias;
- c) Se levantará acta de cada reunión con registro de los acuerdos adoptados y dictámenes emitidos, así como el listado de competencias que el propio órgano estime necesario explicitar para el mejor desempeño de sus funciones.

Cuatro. El funcionamiento del Consejo de Dirección será autónomo en el marco definido por su régimen de funcionamiento interno, sin perjuicio de las facultades de supervisión que corresponden al Consejo Rector.

CAPÍTULO IV. **RÉGIMEN ECONÓMICO**

Artículo 29.- El Capital Social

Uno. La cooperativa siempre mantendrá el capital social mínimo fijado en los Estatutos Sociales mediante aportaciones obligatorias o voluntarias de las personas socias.

Dos. El capital social de la cooperativa está integrado por las siguientes partidas:

- La aportación obligatoria inicial.
- La capitalización de intereses y anticipos laborales.
- Las nuevas aportaciones obligatorias acordadas por la Asamblea General.
- Las aportaciones voluntarias.
- Las actualizaciones provenientes de la plusvalía procedente de la regularización del balance de la cooperativa.

Tres. Toda persona socia deberá siempre mantener su aportación obligatoria mínima legal establecida en el art 54 de los Estatutos Sociales para poder mantener su relación societaria, y en su defecto, una vez haya sido requerido expresamente a dicho efecto por el Consejo Rector para que ponga a disposición de la cooperativa el importe restante dentro del plazo previsto estatutariamente, se le dará de baja obligatoria, que deberá ser calificada como no justificada.

Cuatro. Se procederá de forma idéntica a la descrita en el apartado precedente en el supuesto de que alguna persona socia no realice las nuevas aportaciones obligatorias acordadas por la Asamblea General y no se hubiesen opuesto expresamente a las mismas.

Artículo 30.- Cuantía y desembolso de la aportación obligatoria inicial y de la cuota de ingreso

Uno. La aportación obligatoria inicial para ingresar en la cooperativa será determinada por la Asamblea General Ordinaria que se celebre en cada ejercicio económico, y deberá desembolsarse al menos su 25% en el momento que la persona sea admitida como socia y el resto dentro del plazo previsto en el artículo 54 de los Estatutos Sociales.

Dos. La Cuota de Ingreso se determinará de igual forma que la aportación obligatoria inicial, por la Asamblea General Ordinaria, con el límite y condiciones previstas en el artículo 68.2 de la Ley 11/2019.

Artículo 31.- Determinación del tipo de interés de las aportaciones de las personas socias y su devengo

Uno. La Asamblea General, en su sesión ordinaria, determinará en cada ejercicio económico el tipo de interés con que se retribuirán las aportaciones de las personas socias al Capital Social, pudiendo fijarse desde el 0% al tipo de interés máximo legalmente previsto, sin perjuicio de las posibles actualizaciones de las mismas de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

Dos. Las personas socias tienen derecho al devengo de los intereses correspondientes a sus aportaciones a Capital Social, siempre que la Asamblea General, hubiese determinado en su sesión ordinaria, un tipo de interés superior al cero por ciento, salvo que la cooperativa cierre su ejercicio con pérdidas y no existan reservas de libre disposición para satisfacerlos total o parcialmente.

Artículo 32.- Pago de los intereses

Uno. La Asamblea General cuando determine en su sesión ordinaria el tipo de interés, también podrá acordar su capitalización en los supuestos que determine expresamente en dicha sesión.

Artículo 33.- Reembolso de las aportaciones al Capital Social

Uno. El principio general a que responde la disponibilidad de las aportaciones sociales en caso de baja es el de evitar la descapitalización de la cooperativa en cuantías inaceptables para su continuidad como empresa.

Dos. Los importes de las aportaciones de las personas socias dadas de baja pendientes de reembolso se clasificarán contablemente en otra cuenta exigible que recoja tal naturaleza.

Tres. El reembolso de las aportaciones sociales a las personas socias en activo que causen baja, o causahabientes en su caso, se ajustará a las reglas establecidas en el artículo 59 de los Estatutos Sociales.

Artículo 34.- Formulación de las propuestas de distribución de los Excedentes Disponibles

Uno. El Consejo Rector, deberá exponer ante la Asamblea General las propuestas de distribución de Excedentes Disponibles previo análisis del informe emitido por la Comisión de Vigilancia, si lo hubiera.

Dos. El Consejo Rector podrá proponer la constitución de Reservas Voluntarias de carácter con cargo a los excedentes Disponibles de un ejercicio. El porcentaje de excedentes Disponibles a destinar a dichas Reservas Voluntarias se detraerá de la

cantidad pendiente, después de destinar los Fondos Obligatorios debiendo determinarlo la Asamblea General.

Artículo 35.- Imputación de pérdidas a las personas socias

Uno. Con carácter general la distribución de pérdidas se efectuará con arreglo al orden y criterios establecidos en el artículo 67 de los estatutos sociales.

Dos. Si dichas imputaciones provocaran la pérdida total de sus aportaciones obligatorias, cada persona socia tiene la obligación de reponer el saldo negativo hasta el importe fijado como aportación obligatoria mínima para seguir manteniendo su condición de tal, en el plazo previsto estatutariamente a requerimiento del Consejo Rector.

Tres. En caso de situación económico-financiera crítica de la Cooperativa y siendo negativo el patrimonio neto de la Cooperativa, los recursos de la misma se destinarán a satisfacer parcialmente las deudas contraídas con terceras personas, respetando la prelación establecida legalmente y, las personas socias pierden la totalidad de sus aportaciones al capital social.

Artículo 36.- Ampliación de las aportaciones obligatorias

Uno. La cooperativa estará regida por una correcta y exigente política financiera que posibilite su supervivencia y desarrollo futuro.

Dos. Cuando para mantener o restablecer el equilibrio financiero preestablecido sólo quepa el recurso a nuevas aportaciones obligatorias de las personas socias, y en todo caso cuando la autofinanciación resulte insuficiente y el acceso al crédito exterior no sea posible o desborde los límites de endeudamiento establecidos, el Consejo Rector incluirá en el Orden del Día de la primera Asamblea General que se celebre la propuesta pertinente de nuevas aportaciones obligatorias al Capital Social.

Tres. Las ampliaciones obligatorias se regirán por las siguientes reglas básicas:

- a) La cuantía total de la ampliación se definirá en función de la situación y evolución de los parámetros financieros que se hubieran establecido.
- b) La ampliación se efectuará mediante aportaciones de todas las personas socias excluidas las personas inactivas y personas socias colaboradoras.

Cuatro. El Consejo Rector podrá así mismo proponer en cualquier momento la realización de nuevas aportaciones obligatorias al Capital Social cuando, a su juicio y con independencia de los parámetros financieros establecidos para la gestión ordinaria de la Cooperativa, sea necesario por circunstancias singulares o de excepción, tales como importantes planes de desarrollo o situaciones de insolvencia real o previsible a corto plazo.

Dichas ampliaciones se registrarán por los propios términos y condiciones del acuerdo en que se aprueben, que podrán ser distintas a las fijadas para las aportaciones obligatorias en general.

Cinco. Las disposiciones de aplicación de las ampliaciones obligatorias de capital, en particular las que fijen cuantías, plazos y condiciones de desembolso, serán fijadas por la Asamblea General, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 37.- Incumplimiento de obligaciones económicas

La persona socia que se niegue a realizar las aportaciones económicas que le correspondan conforme a los Estatutos Sociales, este Reglamento, y acuerdos válidamente adoptados, quedará automáticamente sujeta a la aplicación del régimen de disciplina social con calificación de falta muy grave, conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, excepto cuando por motivo de dicha negativa cause baja societaria, voluntaria u obligatoria. En todo caso el Consejo Rector deberá actuar de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales.

Artículo 38.- Contabilidad patrimonial y control de seguimiento

Uno. La cooperativa llevará la contabilidad de conformidad con los preceptos del código de Comercio y demás normas que sean de aplicación, respetando los principios de valoración y de contabilidad generalmente aceptados, de manera que refleje en todo momento la verdadera situación patrimonial de la Sociedad.

Dos. En todo caso el Consejo Rector deberá contar, periódicamente, con todos los datos económicos indispensables para poder realizar sus funciones de control sobre la gestión, con referencia a las previsiones del ejercicio y mes en curso, a cuyo efecto la Dirección facilitará a las personas que integran el Consejo el Presupuesto de Explotación mensual, el Presupuesto de Tesorería mensual y el Balance de Situación mensual, además de los informes precisos que se estime necesario al efecto, ya sean requeridos por el Consejo Rector expresamente o se aporten por iniciativa de la Dirección.

CAPÍTULO V. **RÉGIMEN DE TRABAJO**

SECCION 1ª: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 39.- Jornada

Uno. La duración del tiempo de trabajo en su cómputo anual se establecerá en función de las necesidades de la cooperativa, respetando en todo caso la legislación cooperativa vigente y lo estipulado en los Convenios Colectivos de referencia aplicables en su caso.

- a) Personas socias de atención directa: se tomará de referencia la jornada establecida en el convenio Colectivo de referencia en cada caso.
- b) Personas socias de estructura: La jornada en cómputo anual será la establecida anualmente en las normas laborales.

En cualquier caso, se determinará en el Plan de Gestión aprobado por el Consejo Rector y la jornada anual efectiva se concretará en el calendario Laboral publicado cada año por la cooperativa.

Dos. Es facultad delegada de la Dirección General el establecimiento de jornadas normales o de recuperación, partidas o continuadas, a turno o relevo, en todos los días de la semana y sus correspondientes horarios, que podrán ser distintos en los diferentes centros de trabajo, secciones, servicios o puestos de trabajo en razón de la eficiencia global de la cooperativa y de los acuerdos.

Tres. Se define como jornada efectiva de trabajo, aquella en la que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso de una hora de duración como mínimo. Como norma general no se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, siempre respetando la jornada máxima anual que el Convenio Colectivo sectorial de referencia establezca. La Dirección General regulará las excepciones en la normativa laboral publicada anualmente.

Cuatro. No computarán a efecto de horas anuales, la dedicación de las personas socias y trabajadoras a las actividades societarias y cooperativas: como la participación a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, la formación cooperativa inicial, etc.

Cinco. La jornada laboral ordinaria por regla general, se realizará con exclusión de aquellos servicios específicos de fin de semana, guardia y/o urgencia entre las 6 horas y las 22 horas de lunes a viernes, en función de las necesidades de la cooperativa, con la limitación referenciada en el apartado Uno. La Dirección General regulará las excepciones en la normativa laboral publicada anualmente.

Seis. Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del inicio del desplazamiento, tanto en la entrada como en la salida de los centros de trabajo.

Siete. El Consejo Rector a propuesta de la Dirección General podrá establecer un calendario de trabajo distinto del general preestablecido, para un periodo concreto,

cuando a su juicio concurren razones suficientes de tipo técnico, económico, financiero o de mercado.

Ocho. Los permisos y licencias, recepcionados y aprobados y que sean considerados como retribuidos por parte de Dirección, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 40.- Descanso semanal

Las personas socias trabajadoras, tendrán derecho a un descanso semanal que será el definido en cada uno de los convenios colectivos de referencia. En el caso de personas socias que no tengan Convenio Colectivo de referencia, se estará a lo dispuesto por la Dirección en las normas laborales.

El descanso semanal no podrá ser sustituido por una remuneración económica.

Artículo 41.- Calendario laboral

Uno. La Dirección General fijará los criterios generales para la elaboración de los calendarios laborales. Su concreción en términos de aplicación práctica es competencia de la Dirección General.

Dos. Los calendarios laborales se publicarán, al comienzo del año y previo acuerdo adoptado por el Consejo Rector a propuesta de Dirección General y Consejo Social comprenderán al menos el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada cooperativa máxima legal o en su caso acordado.

Tres. La distribución de las horas anuales del calendario laboral, se plasmará por meses y semanas de trabajo, a través de los medios adecuados y registro de horas.

Cuatro. El Consejo Rector decidirá, en última instancia, en los casos de desacuerdo definitivo en la formulación de los calendarios laborales, o correlativamente horarios en su caso, citados en los apartados anteriores.

Cinco. Asimismo, y en caso grave, el Consejo Rector, a propuesta razonada de la Dirección General, podrá dejar sin efecto, en cualquier momento del año, los calendarios laborales preestablecidos y acordar su modificación durante un determinado periodo. En tal caso, proveerá simultáneamente las modificaciones ulteriores de calendario dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

Artículo 42.- Horas acumuladas

Uno. En caso de situaciones específicas en las que se rebasen la máxima semana legal, pero no superen la jornada ordinaria anual las horas empleadas no tendrán la naturaleza de horas extraordinarias, sino de horas acumuladas, en tanto que serán canjeadas por una hora de descanso (una hora acumulada equivale a una hora a disfrutar) pudiéndose acumular en jornadas completas a disfrutar a fecha pactadas entre las Direcciones y las personas socias.

Dos. Como principios de política general, la cooperativa tratará:

- a) De reducir al máximo el recurso a las horas acumuladas en la ejecución de sus planes empresariales.
- b) De minimizar los costes económicos provenientes de su realización mediante las correspondientes regularizaciones.

Tres. La regularización de las horas acumuladas realizadas se hará semestralmente, hasta donde sea posible previo acuerdo con los afectados, por medio de horas y días libres, permisos complementarios u otros equivalentes, previa formulación de los correspondientes acuerdos personales relacionados con la forma y tiempo de proceder a dicha regularización.

Cuatro. La realización de horas acumuladas exigirá autorización previa de la Dirección.

Cinco. Tendrán el carácter de horas acumuladas todas aquéllas que rebasen, en el mes a las normales adjudicadas en el calendario laboral a los días laborales del mismo en el tipo de jornada que se desarrolle, salvo que se trate de recuperaciones.

Seis. Previo acuerdo con los afectados podrá sustituirse el abono de las horas acumuladas, por una reducción de jornada u otras modalidades equivalentes, siempre que sea autorizada por la Dirección.

Siete. El presente artículo sólo será de aplicación en el caso del personal de atención directa.

Artículo 43.- Horario flexible

Es facultad de la Dirección General el establecimiento de horarios flexibles, en toda la empresa o parte de ella, previo acuerdo del Consejo Rector.

Artículo 44.- Fiestas laborales

Serán fiestas laborales las señaladas por las disposiciones legales vigentes, debiéndose incluir en los calendarios laborales.

Artículo 45.- Permisos retribuidos

A los efectos del presente artículo se establece la total igualdad para cualquier modalidad de pareja acreditada oficialmente.

Se tomará como referencia lo establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

Las personas socias trabajadoras que no tengan un Convenio Colectivo de referencia, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a) Fallecimiento de hijo o hija, del cónyuge o del compañero o compañera: seis días laborables, desde el hecho causante.
- b) Fallecimiento, excepto para los familiares recogidos en el apartado a) de este mismo artículo, enfermedad grave, hospitalización (incluida la hospitalización por parto natural) o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona socia en el mismo domicilio y que requiera: cinco días laborables. En esta licencia se incluye también la hospitalización domiciliaria. Será necesario que la persona socia aporte justificante del centro sanitario. En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica esta licencia podrá ser utilizada de modo fraccionado en los diez días siguientes al hecho causante, o durante la duración de éste, si se prolongara por un espacio de tiempo superior a los diez días.
- c) Matrimonio: Quince días naturales.
- d) Traslado del domicilio habitual: un día.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas socias trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada, total o parcialmente, previa comunicación por escrito al Departamento de RR.HH. con una antelación mínima de 45 días previos al disfrute del permiso y visto bueno de la Dirección correspondiente sobre la petición formulada.

En caso de optar por el disfrute acumulado del permiso, éste sólo podrá hacerse efectivo tras la finalización de los períodos de suspensión por nacimiento.

El cálculo del permiso acumulado se realizará a razón de una hora por cada día de trabajo, establecido como tal en el calendario laboral. En consecuencia, no se tendrán en cuenta para este cómputo los festivos, fines de semana, días de vacaciones, días de descanso, períodos en excedencia o incapacidad

temporal y, en general, cualesquiera períodos en los que el contrato de sociedad esté suspendido.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas socias trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas socias trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Cooperativa.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del anticipo laboral a partir del cumplimiento de los nueve meses. La concreción horaria y la determinación de la forma y período de disfrute del permiso de cuidado del lactante corresponderá a la persona socia, en el marco de lo previsto en este precepto, que en todo caso deberá incluir tales cuestiones en su solicitud. En caso de discrepancia, resolverá finalmente la Dirección, que podrá denegar la misma mediante escrito razonado, que deberá incluir una propuesta alternativa.

Las personas socias trabajadoras en jornada reducida, tendrán derecho al permiso descrito en la misma proporción de las de jornada completa.

Excepcionalmente, el Consejo Rector podrá atender solicitudes justificadas de tiempos de prórroga de lactancia.

- g) Matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día.
- h) Las personas socias trabajadoras que precisarán acudir al médico especialista en horas de trabajo, tendrán derecho a licencia y se deberá de solicitar con previo aviso y justificación suficiente para la empresa, siendo competencia de la cooperativa la organización y prestación del servicio
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Para la realización de funciones de representación en el movimiento cooperativo.
- k) Realización de exámenes relacionados con el puesto de trabajo desempeñado por la persona socia.
- m) Las personas socias tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas socias tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en este apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas socias, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 46.- Permisos no retribuidos

Se tomará como referencia lo establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

Las personas socias trabajadoras que no tengan un convenio colectivo de referencia, tendrán derecho a los siguientes permisos no retribuidos:

- a) Se considerará permiso no retribuido el tiempo para la realización de exámenes de cualquier índole que no esté relacionado con la prestación del trabajo y que deban realizarse en jornadas laborales, previo aviso a la Dirección de la cooperativa con una antelación de 48 horas y justificación y por el tiempo que se cuantifica.

- b) Podrá solicitar una licencia no retribuida por un plazo de hasta quince días naturales, cuando se soliciten para la realización de asuntos propios, graves y justificados, sin que en su conjunto puedan disfrutar simultáneamente este permiso más del 5% de las personas socias, no pudiéndose disfrutar este permiso en períodos que se puedan unir a puentes, salvo justificación de su necesidad ante la Dirección que decidirá en última instancia, debiendo la persona trabajadora preavisar con una semana de antelación a la Dirección de la empresa.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a la solicitud.

Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a los cinco días de duración, previa justificación a la empresa.

El uso de esta licencia no podrá ser reiterada durante el año natural.

- c) Las personas socias tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o persona menor acogida por tiempo superior a un año, hasta el momento en que la persona menor cumpla ocho años.

Este permiso no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas socias, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona socia especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la cooperativa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas socias generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la cooperativa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Estas licencias no retribuidas mantendrán la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 47.- Riesgo durante el embarazo

La persona socia trabajadora estará en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación económica de la Seguridad Social consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

Artículo 48.- Nacimiento, adopción y acogimiento

Uno. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como la persona nacida, se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de la persona menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellas, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Dos. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Tres. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 49.- Suspensión

Uno. Se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho de la persona socia trabajadora a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, por las causas siguientes:

- a) Incapacidad temporal de la persona socia trabajadora.
- b) Riesgo durante el embarazo.
- c) Nacimiento, y adopción de personas menores de cinco años.
- d) Privación de libertad de la persona socia trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- e) Excedencias.
- f) Causas económicas, tecnológicas, de fuerza mayor, organizativas o de producción.
- g) Cuanto esté inmerso en un expediente disciplinario por una falta muy grave relacionada con la prestación de su trabajo.

Las consignadas en el contrato de sociedad.

Dos. Al cesar las causas de suspensión, enumeradas en el anterior apartado, la persona socia trabajadora recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como persona

socia trabajadora, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Tres. En el supuesto de incapacidad temporal, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, la persona socia trabajadora que sea declarada en situación de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria de la persona socia trabajadora, sin perjuicio de su posterior solicitud a la cooperativa como persona socia inactiva o como persona socia colaboradora.

Cuatro. Para la suspensión por causas económicas, tecnológicas, derivadas de fuerza mayor, organizativas o de producción, la Asamblea General deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de las personas socias personas trabajadoras que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión y designar las personas socias personas trabajadoras concretas que han de quedar en situación de suspensión.

Artículo 50.- Incapacidad temporal

Uno. La cooperativa procederá en este supuesto, con respecto a las personas socias, tal y como determina la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

Dos. En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, no pudiéndose realizar función laboral alguna ni acudir a la formación propuesta por la cooperativa.

Tres. Las personas socias tendrán la obligación de comunicar a su responsable su situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

Cuatro. Contingencias comunes

Se tomará como referencia lo establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

A las personas socias trabajadoras que no tengan un Convenio colectivo de referencia, se les reconocen los siguientes complementos:

- a) Se percibirá un complemento de retribución hasta el 100% durante treinta días naturales, a condición de que se cumplan los siguientes requisitos:
 - Que se trate de la primera baja médica durante el año natural.
 - Que al menos conlleve tres días de hospitalización no domiciliaria.
- b) En la primera situación de IT por contingencias comunes en que no concurran los requisitos precedentes, la persona socia recibirá por parte de la empresa un subsidio del 60% de su base de cotización durante los 3 primeros días.

Para el resto de casos, las retribuciones salariales relativas a este concepto serán las estipuladas en la Ley General de la Seguridad Social.

Cinco. Accidente Laboral Y Enfermedad Profesional

- a) A las personas socias que no tengan ningún convenio colectivo de referencia, se les reconoce un complemento de retribución hasta el 100% a las bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo propio de la actividad desarrollada (traumatismos, quemaduras, y similares), no contemplándose como tales las bajas por lumbalgias, fatiga laboral, stress o accidentes «in itinere».
- b) El resto de situaciones de IT por accidente laboral no cubierto al 100% en el párrafo anterior:
 - b.1) Será del 100% siempre que no se supere el 4% de absentismo laboral interanual de la plantilla, por centros de trabajo abonándose los complementos a los que hubiera lugar en la primera nómina del año siguiente. Se considerará absentismo, a efectos de contabilizar el porcentaje anual del mismo, todas aquellas ausencias del puesto de trabajo, exceptuando las referidas a permisos sindicales y bajas por maternidad.
 - b.2) Si se supera el mencionado 4%, las retribuciones salariales relativas a este concepto, se abonarán de acuerdo a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

El complemento a las prestaciones de la Seguridad Social abonadas por la cooperativa a las personas socias podrá variar cuando la situación económico-financiera de la cooperativa, a criterio del Consejo Rector, así lo aconsejase.

Seis. El periodo de suspensión por Incapacidad Laboral Transitoria computará a efectos de la antigüedad.

Siete. El Consejo Rector, a propuesta de la Dirección y previo estudio elaborado al efecto, podrá suscribir pólizas de seguro con entidades de seguro privado, para conseguir una mejor cobertura para las personas socias, todo ello siempre y cuando lo considere oportuno el Consejo Rector a tenor de los resultados de la cooperativa, pudiendo suprimirse dichos complementos cuando la situación económica financiera de la cooperativa, a criterio del Consejo Rector, aconsejase su supresión.

Artículo 51.-Excedencias

Se tomará como referencia la regulación sobre excedencias establecida en cada Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

Este artículo es de aplicación a las personas socias trabajadoras que no tengan ningún convenio colectivo de referencia.

Uno. Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo de la persona socia trabajadora.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Dos. Excedencia especial por cuidado de hijos y familiares:

- a) Las personas socias tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento.
- b) Se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- c) La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas socias. No obstante, si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la cooperativa.
- d) Durante el primer año la persona socia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Tres. Excedencia voluntaria

Las personas, con al menos dos años de antigüedad como persona socia en la cooperativa, podrán solicitar al Consejo Rector, una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La situación de las personas socias en situación de excedencia voluntaria se ajustará a las siguientes normas y condiciones:

- a) Que la excedencia se solicite por escrito con al menos un mes de antelación a la fecha en que se pretende iniciar.
- b) El Consejo Rector deberá responder también por escrito, en los quince días naturales siguientes a su recepción.
- c) No se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Únicamente se tendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubiera o se produjeran en la cooperativa.
- d) Que el total de personas socias en situación de excedencia voluntaria no rebase el 5% de la plantilla total de la cooperativa.
- e) Que no esté sujeta a sanción disciplinaria o a iniciación de expediente por falta muy grave, si se presume que la excedencia tiene por objeto anular o diferir los efectos de la sanción.
- f) Que hayan transcurrido cuatro años desde que finalizó el disfrute de otra excedencia voluntaria.
- g) Que no pueda ser utilizada para prestar sus servicios en una empresa que sea competencia de la cooperativa.
- h) La persona socia, una vez finalizada la excedencia y en el caso de que no hubiera hecho antes, deberá solicitar su reincorporación al trabajo, en el plazo máximo de un mes a contar desde aquella fecha. La falta de solicitud en el plazo citado dará lugar a la baja obligatoria en la cooperativa que será calificada como no justificada.

Artículo 52.- Vacaciones

Uno. Se tomará como referencia la regulación sobre vacaciones establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

En lo que se refiere a las personas socias trabajadoras que no tengan un convenio colectivo de referencia, será de aplicación lo siguiente:

Las personas socias tienen derecho a 22 días laborables de vacaciones aprobados anualmente por el Consejo Rector en la Normativa Laboral. Estos serán retribuidos y no sustituibles por compensación económica.

Dos. La retribución por vacaciones tendrá la consideración de anticipo laboral o salario a todos los efectos y constituye un sumando más de la retribución anual. Se considerarán periodos en activo los correspondientes a bajas por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Tres. La duración retribuida de vacaciones será proporcional a los meses en activo de las personas socias y personas trabajadoras en el año natural debiendo tenerse en cuenta esta circunstancia al formalizar el finiquito en su caso. A los efectos de liquidación de dichos días se establece que la fórmula de pago sea:

$$[(\text{días naturales cotizados en el año} - \text{días naturales disfrutados de vacaciones}) \times 30 / 335] - \text{días naturales disfrutados de vacaciones} = \text{días liquidables naturales por vacaciones.}$$

Los períodos de jornadas parciales computarán, a efectos de retribución económica del período vacacional, en proporción del tiempo de los de jornada completa.

Artículo 53.- Trabajo a turnos, festivos y fines de semana

Se tomará como referencia la regulación sobre la materia establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

A las personas socias trabajadoras que no tengan un Convenio colectivo de referencia, se estará a lo dispuesto en las normas laborales aprobadas anualmente por la Dirección.

Artículo 54.- Huelga

Uno. Las huelgas solo serán posibles por razones externas o ajenas a la Cooperativa.

La Dirección podrá designar las personas que, por necesidades inexcusables de la Cooperativa o mantenimiento de instalaciones o servicios mínimos de la misma, deban cumplir sus funciones laborales.

SECCIÓN 2ª: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 55.- Concepto general

Uno. Todas las personas socias trabajadoras serán clasificadas profesionalmente en función del puesto de trabajo que ocupen.

Dos. La expresión cuantitativa de tal clasificación profesional constituirá el índice laboral de la persona socia a partir del cual se determinarán sus anticipos laborales.

Artículo 56.- Índices laborales

Uno. El índice laboral se obtendrá por la aplicación de las reglas de valoración que conforman el Sistema Retributivo de la cooperativa y se revisará, al menos, una vez al año. Se propondrán por la Dirección al Consejo Rector para su aprobación.

Artículo 57.- Categorías profesionales

Las categorías profesionales de la Cooperativa serán las definidas en los distintos Convenios Colectivos de referencia para cada uno de los colectivos.

SECCIÓN 3ª:

ANTICIPOS LABORALES Y OTRAS PRESTACIONES

Artículo 58.- Determinación de la tabla de retribuciones

Uno. Se estará a lo dispuesto en las normas laborales aprobadas anualmente por la Dirección.

Artículo 59.- Liquidación y pago

Uno. El anticipo laboral se abonará en función de la actividad cooperativizada. Todo ello sin perjuicio de proceder administrativamente por razones de eficiencia a abonar a las personas socias mensualmente en concepto de anticipo laboral un importe equivalente al resultado previsto en el apartado siguiente.

Dos.- El abono de los anticipos laborales devengados se realizará mensualmente y por periodos vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, por la mensualidad media resultante del calendario anual.

Tres. La liquidación y el pago de los anticipos laborales, se hará documentalmente, en la fecha y lugar convenidos, mediante transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Artículo 60.- Pagas extraordinarias

Uno. Se tomará como referencia la regulación sobre la materia establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

A las personas socias trabajadoras que no tengan un Convenio colectivo de referencia, se estará a lo dispuesto en las normas laborales aprobadas anualmente por la Dirección.

Artículo 61.- Gastos y kilometraje

Uno. Se tomará como referencia la regulación sobre la materia establecida en el Convenio Colectivo de referencia para cada colectivo.

Dos. En lo que afecta a las personas socias trabajadoras que no tengan un determinado convenio colectivo de referencia, se estará a lo que determine la Dirección tomando como referencia los diferentes convenios de aplicación dentro de la entidad. Se revisará anualmente.

Artículo 62.- Fondo de Solidaridad

Uno. La Cooperativa podrá constituir un Fondo de Solidaridad cuyo destino y los supuestos de aplicación se desarrollarán mediante normativa aprobada por el Consejo Rector y Dirección e irán destinados a personas socias en situación de vulnerabilidad social.

Artículo 63.- Seguro de vida e invalidez

Uno. En el caso, de las personas socias de atención directa se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos de referencia para cada colectivo.

Dos. En lo que afecta a las personas socias trabajadoras que no tengan ningún a un convenio colectivo de referencia, se aplicará lo que se determine por Dirección, tomando como referencia los diferentes convenios de aplicación dentro de la entidad y se revisará anualmente.

SECCIÓN 4ª:

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 64.-Promoción en el trabajo

Uno. La cooperativa considera que el desarrollo de sus recursos humanos es la máxima garantía de cumplimiento de sus objetivos económicos y sociales, por lo que procurará facilitar al máximo la formación y promoción profesional de sus personas socias, en la medida que sus circunstancias económicas y posibilidades de crecimiento y desarrollo lo permitan.

Dos. Las personas socias trabajadoras tienen el derecho y la obligación de desarrollar, en lo posible, sus competencias y aptitudes profesionales y en especial las exigidas por el puesto de trabajo que desempeñen, y de acceder, en pie de igualdad con las demás personas socias, a funciones y responsabilidades de mayor cualificación acordes con su capacidad.

Tres. Los criterios de promoción los establecerá el Consejo Rector a propuesta de la Dirección de la cooperativa.

Artículo 65.- Formación

Uno. La formación impartida deberá promover la realización societaria, personal y profesional de las personas miembros de la cooperativa, permitiendo una eficaz integración de las personas socias en el quehacer empresarial y una puesta a punto constante en el dominio de las técnicas necesarias para el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

Dos. La formación de las personas socias trabajadoras se proporcionará fundamentalmente a través de la experiencia en el trabajo y la participación en los cauces de información y órganos societarios. No obstante, la cooperativa organizará y promoverá la asistencia a los cursos, seminarios y demás acciones formativas necesarias para completar dicha formación, especialmente la concerniente a las personas socias de nuevo ingreso.

Tres. La cooperativa estará obligada en concreto a:

- a) Destinar una parte de la Contribución para Educación y promoción cooperativa y otros fines de interés público a la financiación de las acciones de formación de las personas socias.
- b) Facilitar la asistencia de las personas socias a determinados cursos y actividades educativas mediante la concesión de permisos de formación, retribuidos o no, en los casos y condiciones que se determinen, según el plan de formación previsto en el Plan de Gestión.
- c) Controlar y exigir el rendimiento de las personas que participen en las acciones de formación organizadas, promovidas o sufragadas por la cooperativa.
- d) Organizar, cuando sea necesario, sus propias acciones internas de formación.

Cuatro. El Consejo Rector, a propuesta de la Dirección, aprobará un Plan de Formación que, respondiendo al criterio básico de la prioridad de atención a las necesidades de la cooperativa, regulará entre otras cosas los términos concretos del ejercicio de los derechos y obligaciones recíprocos en esta materia, las diversas acciones formativas a emprender, los recursos económicos a comprometer, los órganos competentes en la materia y los procedimientos a seguir. El Plan de Formación podrá ser colectivo, departamental o personalizado y formará parte del Plan de Gestión.

Cinco. Todas las personas socias realizarán los cursos de formación profesional y reciclaje establecidos en el Plan de formación, que se estime oportuno para la optimización de los conocimientos y mejora profesional de los mismos, para lo cual deberá asumir y cumplir el calendario que se determine en el Plan anual de Formación.

Seis. Dicho plan de formación se realizará contando con la opinión de las personas interesadas en la parte que les afecte de la planificación.

Siete. Todo el personal tendrá la obligación de asistir a los cursos de formación programados por la cooperativa, salvo causa justificada acreditada que deberá ser valorada por la Dirección de forma previa para autorizarle expresamente su exclusión.

SECCION 5ª:

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 66.- Movilidad funcional

Uno. Todas las personas, de conformidad con lo dispuesto los Estatutos Sociales están obligadas a realizar cualquier trabajo disponible en la cooperativa, lo cual puede conllevar cambios de puesto de trabajo cuando así lo estime oportuno la Dirección General y lo ratifique el Consejo Rector mediante su correspondiente acuerdo.

Dos. La movilidad funcional de una persona trabajadora en el supuesto que conlleve el desempeño de funciones en un puesto de trabajo con una retribución inferior por tener asignado un índice laboral inferior al que tenía en su anterior puesto, conlleva, si procede, la aplicación de un Complemento de Compensación que establezca la Dirección General.

En dicho supuesto la persona trabajadora tendrá derecho a causar baja voluntaria siempre que efectúe dicha petición en el plazo de 20 días, desde la notificación del acuerdo, ante el Consejo Rector por escrito, que la calificaría como justificada.

Tres. La movilidad funcional de una persona socia trabajadora que conlleve el desempeño de sus funciones en un puesto de trabajo con un índice laboral superior al que tenía en su anterior puesto de trabajo implicará el abono del montante económico que le corresponde al índice laboral de dicho puesto.

Cuatro. El acuerdo del Consejo Rector en esta materia es ejecutivo desde la fecha de efectos fijado en el mismo, agotando la vía cooperativa.

Cinco. No cabrá invocar como causa de expulsión por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Seis. La cooperativa gestionará previsionalmente estos cambios profesionales con el menor coste social posible y en particular promoverá la más rápida y adaptada reinserción de las personas socias removidas de sus profesiones por razones ajenas a su voluntad a funciones más acordes con su profesión habitual, dentro de las posibilidades y sin merma de la eficacia empresarial.

Siete. El Consejo Rector, previo informe del Consejo Social de la cooperativa, podrá dictar una Norma al respecto, o incluirlo en el propio Modelo Retributivo, que desarrollará:

- a) Los procedimientos para la determinación de las profesiones excedentes y designación de las personas socias afectadas, estableciendo los criterios de prioridad y orden.
- b) Los órganos técnicos de análisis, coordinación y arbitraje sobre la materia.
- c) Procedimientos de comunicación a las personas socias de la cooperativa afectadas y de tratamiento de las potenciales reclamaciones de las mismas.
- d) Procesos de tracto sucesivo de las reubicaciones profesionales y consecuencias en el mecanismo de provisión de vacantes.
- e) Consecuencias económicas de unos y otros movimientos.
- f) Cualquier otro aspecto que considere necesario para una correcta regulación de la materia.

Artículo 67.- Traslados de características especiales

Uno. Traslados intercooperativos.

El Consejo Rector, a propuesta de Gerencia, dictará la Norma que regule los traslados intercooperativos definiendo entre otros aspectos:

- a) La pertenencia societaria y laboral a una u otra cooperativa.
- b) Las condiciones de retorno a la cooperativa origen en su caso.
- c) La regulación de posibles períodos de prueba profesionales.
- d) El régimen de limitaciones de traslados sucesivos.
- e) Los sistemas de arbitraje para desacuerdos intercooperativos.
- f) Los procedimientos administrativo-societarios, incluido el plazo mínimo de comunicación a la persona socia de su traslado y destino.

Dos. Traslados en comisión de servicio.

Una persona socia de la cooperativa, previa su conformidad y conservando su condición de persona socia, podrá ser trasladada en comisión de servicio a prestar su actividad laboral en otra empresa, sea esta cooperativa o no, en calidad de trabajador por cuenta ajena.

El Consejo Rector, a propuesta de Gerencia, dictará la Norma que defina entre otros aspectos:

- a) El contenido del convenio entre la cooperativa y la entidad receptora, así como del contrato entre la persona socia en comisión de servicio y la misma.
- b) Los derechos y obligaciones societarias y laborales durante la comisión de servicios.
- c) La finalización de tal situación.
- d) Las condiciones económicas y profesionales del retorno.

Artículo 68.- Movilidad geográfica

Uno. Las personas socias podrán ser enviados a cualquiera de los diferentes centros de trabajo de la cooperativa, todo ello al amparo de lo dispuesto en los Estatutos Sociales.

Dos. El traslado de personal de la cooperativa de un centro de trabajo de la misma a otro exigirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique.

Tres. En los casos en los que el traslado conlleve cambio de residencia, el Consejo Rector, en su acuerdo, precisará las condiciones de su nuevo puesto de trabajo en el sentido más amplio, y lo deberá notificar con una antelación mínima de un mes. El acuerdo del Consejo Rector será ejecutivo desde la fecha de efectos y agotará la vía interna cooperativa.

La persona socia que no esté de acuerdo con la resolución del Consejo Rector podrá presentar su baja voluntaria como persona socia trabajadora que será calificada como justificada, siempre que lo haga por escrito en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha de la recepción del acuerdo del Consejo Rector.

Cuatro. El Consejo Rector de la cooperativa, podrá dictar la norma que regule tanto los traslados temporales como los definitivos, debiendo establecer al menos:

- a) Las causas, criterios y situaciones de traslado.
- b) Los procedimientos a seguir.
- c) Los derechos, compensaciones y condiciones de los traslados.
- d) Prioridades de retorno a la residencia anterior.
- e) El derecho de opción de la persona socia entre el traslado y la baja, y las indemnizaciones correspondientes en este último supuesto.
- f) La eventual sustitución del traslado por una situación temporal de desempleo.

CAPÍTULO VI. **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Artículo 69.- Seguridad y Salud Laboral

Uno. La Cooperativa se compromete a facilitar los medios y procurar las condiciones para que las personas socias desempeñen su actividad laboral con las medidas de seguridad, higiene y, en general, salud laboral, necesarias para salvaguardar su integridad física, así como a propiciar la mejora progresiva de las condiciones físicas de trabajo.

Dos. La Cooperativa estará obligada en concreto a:

- a) Cumplir las disposiciones que en materia de seguridad e higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de la Cooperativa, por razón de las actividades laborales que en ella se realicen.
- b) Proveer cuanto fuera preciso, tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, materias y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para las personas socias de la Cooperativa.
- c) Facilitar a las personas socias los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.
- d) Exigir a las personas socias la utilización de los medios de protección, así como el cumplimiento de las instrucciones y especificaciones vigentes en materia de seguridad e higiene.
- e) Efectuar con carácter ordinario revisiones médicas anuales y de mayor frecuencia para las personas socias que ocupen puestos con especial riesgo de enfermedad profesional.
- f) Determinar, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- g) Establecer cauces que permitan obtener una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.
- h) Fomentar la cooperación de todas las personas socias en materia de seguridad, higiene y bienestar, a través de la formación e información necesarias.
- i) Facilitar a la persona socia, en el momento de su incorporación a cualquier puesto de trabajo que vaya a ocupar, la información y el adiestramiento suficientes para el correcto desempeño de las tareas del mismo. Cada puesto de trabajo tendrá señaladas las instrucciones que le pudieran corresponder en materia de seguridad e higiene.

Tres. Serán obligaciones y derechos de las personas socias en materia de seguridad e higiene:

- a) Cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Cooperativa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma.
- b) Cumplir con las instrucciones y especificaciones de las actividades que desempeñe.
- c) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su conservación.
- d) Dar cuenta inmediata de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro de trabajo o actividad.
- e) Pasar los reconocimientos médicos, vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por el Servicio Médico de Empresa.
- f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo. No presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.
- g) Toda persona socia, después de solicitar de la persona inmediata superior, los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su

trabajo, queda facultada para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios.

CAPÍTULO VII.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70.- Concepto general

Uno. Las transgresiones disciplinarias que puedan cometer las personas socias se dividen en los dos tipos de faltas:

- a) Faltas sociales, que son todas aquellas acciones u omisiones relacionadas con el orden institucional de la Cooperativa y están reguladas en los estatutos sociales.
- b) Faltas laborales, que son todas aquellas acciones u omisiones derivadas o relacionadas con la prestación del trabajo. Las faltas laborales, atendiendo a su importancia, trascendencia y consecuencias, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 71.- Faltas

Las faltas cometidas en la prestación de la actividad laboral por la persona socia trabajadora se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves. Dichas faltas serán acreedoras a las correlativas sanciones que se establecen en el presente capítulo

Uno. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios materiales, o documentos de la empresa salvo que por su manifiesta gravedad, pueda considerarse falta grave.
2. La no-notificación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo
3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta al trabajo por una suma de dos horas en un mes sin causa justificada.
5. Las faltas leves de atención y consideración entre compañeros de trabajo.
6. Las faltas de precaución o imprudencia en el desarrollo del trabajo si de ella se derivan riesgos y peligros físicos hacia las personas asistidas
7. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo, por enfermedad o accidente a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.

8. No atender al público o a personas ajenas de la empresa con las que deban relacionarse por su trabajo con la corrección y diligencias debidos.
9. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del caso.
10. La falta de puntualidad o el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusable.
11. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de seguridad social.
12. El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
13. Hablar por el teléfono de la persona usuaria cuando no esté relacionado con el servicio
14. Facilitar el número de teléfono privado o particular a las personas usuarias.
15. Facilitar en número de teléfono a las personas usuarias, a familiares o a otras personas
16. No llevar la tarjeta identificativa o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.
17. La falta de aseo y limpieza personal.
18. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

Dos. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada en un periodo de treinta días, no comunicar las ausencias del mismo y no entregar el parte oficial de baja dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superior a 15 minuto, al inicio de la jornada sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo.
6. Dedicarse a juegos, distracciones y lecturas ajenas al trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

7. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los mandos en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
8. Simular la presencia en el trabajo de otras personas socias.
9. La negligencia o desidia en el trabajo con consecuencias negativas de importancia para la cooperativa.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, sin permiso, para usos propios, materiales y pertenencias de la cooperativa.
11. Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra causa de ausencia al trabajo durante no más de un día.
12. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
13. Fumar o consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral.
14. La falta de respeto debido a las personas usuarias, clientes, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad, o de cualquier otra persona que se relacione con la empresa.
15. No atender sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por la empresa.
16. El trato vejatorio a las personas usuarias y/o clientes, salvo que revistiese características tales que se calificasen como muy grave.
17. Extralimitarse en el ejercicio de la autoridad, por parte de directivos y mandos.
18. El incumplimiento de las sanciones impuestas por faltas leves.
19. La reincidencia en faltas leves en un período de tres meses, cuando hubieran sido sancionadas.
20. El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan en razón del servicio prestado y que perjudique a la persona usuaria o se utilice en provecho propio.
21. Desayunar, comer o cenar en el domicilio de la persona beneficiaria.
22. Modificar, puntualmente, el horario del servicio asignado sin haberlo comunicado.
23. Modificar, puntualmente, uno o varios días de los asignados a un servicio sin contar con las autorizaciones de la empresa
24. No cumplir con las modificaciones o variaciones en los servicios que le indique la empresa sobre uno o varios servicios asignados.
25. Dejar de hacer un servicio sin autorización de la empresa
26. No comunicar las ausencias de las personas usuarias a la empresa
27. Realizar el servicio estando ausente la persona usuaria salvo autorización de la empresa
28. No comunicar a la coordinadora las variaciones que se produzcan en el domicilio, como por ejemplo nuevas personas que convivan con la persona usuaria; inundaciones por agua del piso; etc. todas ellas relacionadas con el ámbito familiar social del beneficiario/a y las condiciones en que se presta el servicio.
29. No utilizar las medidas y prendas de higiene y prevención adecuadas para cada servicio.
30. Modificar puntualmente, el horario del servicio asignado sin comunicarlo.

31. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de indisciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Cooperativa, podrá ser considerada como muy grave.
32. La reincidencia en faltas leves en un periodo de tres meses cuando hubieran sido sancionadas.

Tres. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Revelar datos sobre la intimidad o salud del usuario y/o cualquier otro dato de índole personal protegido por la legislación vigente e igualmente hacer públicos los datos personales y/o telefónicos de las personas usuarias o familias a personas ajenas al servicio.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y/o de cualquier conducta consecutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de un mes.
4. La falta reiterada de puntualidad al inicio de la jornada, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días en un periodo de noventa días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infligidos a compañeras y compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como cualquier otra persona que se relacione con la empresa
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios del servicio o del personal
8. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa
9. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación o cualquier otra que repercuta en la salud e integridad de la persona usuaria.
10. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de personas usuarias al propio domicilio del personal o de particulares.
11. Realizar trabajos por cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
12. La falta de disciplina en el trabajo
13. Dejar de hacer un servicio sin autorización de la empresa.
14. No comunicar las ausencias de las personas usuarias.
15. Desobedecer de forma obstinada, desoyendo las advertencias para deponer tal actitud, o hacer manifestaciones públicas de indisciplina.
16. Incitar a otros a desobedecer e incumplir las órdenes e instrucciones legítimas de los mandos en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en general,

provocar o participar en acciones de desobediencia e indisciplina de carácter colectivo.

17. La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de datos familiares que puedan afectar a obligaciones fiscales de la cooperativa.
18. Causar accidentes de trabajo graves o graves perjuicios a la empresa por negligencia o imprudencia inexcusable en el trabajo.
19. La embriaguez o manifestación de toxicomanía habitual dentro del trabajo que afecte de forma continuada al mismo.
20. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
21. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en las dependencias o pertenencias de la empresa o de la persona usuaria, tales como en maquinaria, sus instalaciones, edificios, enseres y documentos de la cooperativa o del beneficiario, intencionadamente o por negligencia grave.
22. Simular enfermedad o accidente y utilizar engaños para conseguir permisos, o justificar cualquier otra ausencia al trabajo, cuando la ausencia sea superior a un día laborable.
23. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la cooperativa o revelar a extraños datos de reserva obligada y, en general, el quebrantamiento del secreto profesional cuando cause perjuicio grave a la cooperativa o terceras personas.
24. La falsificación o secuestro de documentos y datos relacionados con el servicio.
25. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad y, en general, el abandono del trabajo, sin causa justificada, así como la realización de actividades no relacionadas con el trabajo, con entidad grave.
26. La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a las compañeras y compañeros de trabajo como a la cooperativa o a cualquier persona usuaria, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar; la falsedad o falsificación de los servicios; cualquier conducta constitutiva de delito, especialmente las coacciones.
27. Gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la empresa o terceras personas en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquélla.
28. Originar frecuentes riñas o pendencias con compañeras y compañeros de trabajo; las ofensas verbales o físicas; el trato vejatorio grave al usuario.
29. Los malos tratos de palabra u obra que lesionen la integridad moral o física, así como su dignidad o reputación, de las personas con las que la persona agresora tenga relaciones de tipo personal, laboral o social por razón de trabajo, independientemente de sus categorías profesionales.
30. El abuso de autoridad por parte de las personas directivas y mandos, considerándose como tal el que en su ejercicio cometan actos arbitrarios con

infracción de precepto legal o norma vigente en la cooperativa y perjuicio notorio para una persona socia, dependa o no de ella o no.

31. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo previa advertencia.
32. El incumplimiento de las sanciones impuestas por faltas graves. La negativa al cumplimiento de las sanciones por faltas muy graves determinará un agravamiento de la precedentemente impuesta.
33. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
34. Difundir total o parcialmente a cualquier persona informaciones que pertenecen a la esfera privada de la persona usuaria, que la persona auxiliar haya conocido por su relación directa con el mismo, que no tengan incidencia en la prestación del servicio
35. Negarse a realizar servicios o un servicio determinado por razones de contagio u otras similares que pudiesen padecer las personas usuarias tales como SIDA, hepatitis, tuberculosis, etc. siempre que la persona auxiliar esté informada de la situación.
36. Negarse a prestar un servicio por cualquiera de las siguientes causas: a) políticas, b) sindicales, c) religiosas, d) de raza, e) de lengua, f) sexo, relacionadas con la persona beneficiaria y alegadas por la persona auxiliar domiciliaria.
37. Promover o secundar huelgas por causas internas cualquiera que sea su causa, origen o modalidad.

Artículo 72.- Sanciones

Uno. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de "empleo y anticipo laboral" de hasta dos días.
- Sanción pecuniaria de hasta un 25% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial vigente en cada momento.

Dos. Por faltas graves:

- Todas las del apartado anterior.
- Suspensión de "empleo y anticipo laboral" de hasta quince días.
- Sanción pecuniaria de hasta el 10% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial vigente en cada momento.
- Cambio de puesto dentro de la cooperativa.
- Descenso de clasificación profesional, por tiempo de hasta un año, con independencia del puesto de trabajo ocupado.
- Sanción pecuniaria de hasta un 50% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial vigente en cada momento.

Tres. Por faltas muy graves:

- Todas las de los dos apartados anteriores.
- Suspensión de "empleo y anticipo laboral" de hasta sesenta días.
- Descuento parcial o total de los retornos al trabajo del año.
- Descenso de clasificación profesional, por tiempo de hasta tres años.
- Inhabilitación para ascender de categoría por tres años con independencia del puesto ocupado.
- Cambio de puesto, incluido el traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- Sanción pecuniaria de hasta el 100% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial vigente en cada momento.
- Expulsión y baja en la cooperativa.

Cuatro. La sanción podrá ser por una única modalidad de las previstas en los apartados precedentes o por una suma o combinación de varias modalidades.

Cinco. Las sanciones que puedan imponerse en el orden laboral se entienden sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder.

Seis. La persona socia que fuera condenada judicialmente por robo, estafa, hurto, malversación o cualquier otro delito común, cometido fuera de la cooperativa, que implique desconfianza hacia su autor en orden al desempeño de su función en la misma, podrá ser sujeto de medidas tales como cambio de puesto u otras relacionadas con su trabajo.

Artículo 73.- Procedimiento sancionador

Uno. Por faltas leves instruirá el expediente disciplinario el Director o Directora de área, quien comunicará por escrito a la persona interesada los cargos que se le imputan, la calificación provisional de la falta y la propuesta de sanción, pudiendo hacer la persona socia, un descargo ante la Dirección, quien previa audiencia con la persona interesada dictará la resolución definitiva.

Dos. La instrucción de los expedientes por faltas graves y muy graves corresponde a la Dirección, que comunicará por escrito a la persona interesada los cargos que se le imputan, la calificación provisional de la falta y la propuesta de sanción, pudiendo la persona socia hacer un descargo ante el Consejo Rector, que dictará la resolución correspondiente, previa audiencia del afectado. Si la sanción propuesta es de expulsión, ésta solo podrá ser acordada por el Consejo Rector aun cuando pueda proponerla la Dirección.

Las faltas graves y muy graves podrán ser recurridas ante el Comité de Recursos en el plazo de 30 días naturales desde la notificación a la persona socia.

Tres. Los plazos de presentación de los recursos previstos en los apartados anteriores serán de diez días laborales en faltas leves, quince días laborales en faltas graves y veinte días laborales en faltas muy graves, a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación.

Cuatro. Las sanciones que no hubieran sido recurridas en forma y plazo, así como las que no sean susceptibles de ulterior recurso, serán inmediatamente ejecutivas, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales que pudieran corresponder.

Cuatro. Las sanciones que no hubieran sido recurridas en forma y plazo, así como las que no sean susceptibles de ulterior recurso, serán inmediatamente ejecutivas, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales que pudieran corresponder.

Asimismo, cuando la Dirección estime que, durante la tramitación del expediente, pudieran producirse problemas que afecten a la convivencia, a la disciplina, a la propia investigación de los hechos u otras dificultades similares, podrá suspender transitoriamente de empleo al socio expedientado, sin perjuicio de sus derechos económicos.

Cinco. Cuando la resolución adoptada por el Consejo Rector sea de expulsión, podrá ser recurrida ante el Comité de Recursos en el plazo de 15 días desde su notificación a la persona socia, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 106-3 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, en relación con el artículo 26 de los Estatutos Sociales.

Artículo 74.- Expulsión

Uno. La expulsión sólo podrá acordarla el Consejo Rector por falta social muy grave prevista en este Reglamento, a resultas de expediente instruido al efecto a tenor de lo establecido por el apartado Dos del artículo anterior.

Dos. El Consejo Rector comunicará el acuerdo a la persona socia, por escrito, en el plazo de quince días contados desde su decisión.

Contra dicho acuerdo, el interesado podrá recurrir, en el plazo de treinta días desde la notificación, ante el Comité de Recursos.

El recurso será resuelto por el Comité de Recursos previa audiencia de la persona interesada, en el plazo máximo de tres meses desde su presentación. Transcurrido dicho plazo sin haberlo resulto y notificado al interesado se entenderá que el recurso ha sido estimado.

Tres. El acuerdo de expulsión será ejecutivo desde la notificación de la ratificación por el Comité de Recursos o desde el final del plazo de recurso ante la misma sin haberlo interpuesto.

Cuatro. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado precedente, la persona socia trabajadora podrá ser suspendida de su prestación de trabajo, desde la fecha en que se le notifique el acuerdo de expulsión del Consejo Rector, conservando provisionalmente su derecho al anticipo laboral como si estuviese prestando su trabajo.

Cinco. El acuerdo de expulsión, una vez ratificado por el Comité de Recursos, podrá ser impugnado, en el plazo de dos meses desde su notificación, por el cauce procesal regulado en el artículo 41 de la Ley 11/2019.

Seis. La expulsión por faltas laborales sólo podrá producirse por la comisión de falta muy grave prevista en el Reglamento de Régimen Interno. La persona socia expulsada podrá recurrir, una vez agotados los recursos internos, ante la Jurisdicción Laboral, a cuyos efectos la notificación del acuerdo de expulsión es asimilable a la carta de despido.

Artículo 75.- Prescripción de las faltas

Uno. Las faltas leves prescribirán al mes; las graves a los dos meses y las muy graves a los tres meses; los plazos de prescripción comenzarán a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. En el caso de infracciones continuadas o permanentes, el plazo comenzará desde que finalizó la conducta infractora.

Dos. Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, de un procedimiento de naturaleza sancionadora, y se reiniciará el plazo de prescripción si el expediente sancionador estuviera paralizado, por causa no imputable a la persona presuntamente responsable, sin dictar ni notificar resolución alguna, durante más de cuatro meses.

CAPÍTULO VIII.

CUESTIONES CONTENCIOSAS Y ARBITRAJE COOPERATIVO

Artículo 76.- Cuestiones contenciosas

Uno. Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán las cuestiones litigiosas que se promuevan entre la cooperativa y sus personas socias trabajadoras en su condición de tales, quedando los conflictos no basados en este especial vínculo socio laboral sometidos a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales del orden civil, salvo que sea competente el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi para conocer dichos conflictos.

Dos. Se considerarán materias que afectan exclusivamente a la relación típica entre la cooperativa y sus personas socias trabajadoras, las que determine la legislación vigente aplicable a las cooperativas de trabajo asociado y sus personas socias trabajadoras.

Artículo 77.- Arbitraje cooperativo

Uno. Las cuestiones litigiosas que se susciten entre la cooperativa y sus personas socias s trabajadoras, o en el seno de la misma entre las personas socias trabajadoras, se someterán al arbitraje cooperativo del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, siempre que verse sobre materia de libre disposición entre las partes enfrentadas de conformidad a derecho y afecte primordialmente a la interpretación y aplicación de principios, normas, costumbres y usos de naturaleza cooperativa. Ambas partes aceptan y asumen el laudo que se emita por el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, sin perjuicio de poder recurrirlo ante la Jurisdicción competente si existiesen causas legales, en defensa de sus legítimos intereses.

Disposición final

La interpretación del presente Reglamento de Régimen Interior es competencia, en última instancia, del Consejo Rector.