


# Reglamento de Régimen Interno Cooperativo.

Aprobados en  
la Asamblea General  
de Delegados 25/06/2011



S.Coop.



Reglamento  
de Régimen Interno  
Cooperativo.

Aprobados en  
la Asamblea General  
de Delegados 25/06/2011



S.Coop.

## **SELECCIÓN DE TÉRMINOS O LOCUCIONES QUE REQUIERAN ACLARACIÓN PARA UNA MEJOR INTERPRETACIÓN DEL CONTENIDO DEL REGLAMENTO . . . . . 6**

Anticipo Computable . . . . .	6
Anticipo Laboral . . . . .	6
Aportación suscrita. . . . .	6
Aportación desembolsada . . . . .	6
Aspirante a socio de trabajo . . . . .	6
Capital Obligatorio Mínimo . . . . .	6
Consumerismo . . . . .	7
Cuota de ingreso . . . . .	7
Dirección . . . . .	7
Ejercicio económico . . . . .	7
Jornada Laboral . . . . .	7
Jornada Laboral (Tipos) . . . . .	7
Mayorías. . . . .	8
Parentesco (grados) . . . . .	8
Plena Equiparación entre Parejas de Derecho y de Hecho. . . . .	8
Socio . . . . .	9

## **PRINCIPIOS BÁSICOS . . . . . 10**

Dignidad del consumidor . . . . .	10
Dignidad del Trabajo . . . . .	10
Autogestión . . . . .	10
Solidaridad . . . . .	10
Organización . . . . .	11
Apoyo al desarrollo comunitario . . . . .	11
Ámbito de aplicación . . . . .	11

## **LOS 10 VALORES ESENCIALES DE LOS SOCIOS DE TRABAJO EN LA COOPERATIVA. . . . 12**

Participación. . . . .	12
Desarrollo personal y profesional . . . . .	12
Sentimiento de pertenencia . . . . .	12
Información - Comunicación. . . . .	12
Primacía de lo colectivo sobre lo individual. Solidaridad interna . . . . .	13
Dinamismo. Adaptación al cambio . . . . .	13
Orientación al Cliente . . . . .	13
Calidad de vida . . . . .	13
Compromiso social con el entorno. Solidaridad externa. . . . .	13
Profesionalización. . . . .	14

## **TÍTULO I. DE LOS SOCIOS . . . . . 15**

### **CAPÍTULO I. ALTAS Y BAJAS . . . . . 16**

Artículo 1. Requisitos para la admisión de socios (Artículo 11 Estatutos) . . . . .	16
Artículo 2. Formalidades para la admisión (Artículo 11,12,13 y 14 Estatutos) . . . . .	16
Artículo 3. Período de prueba (Artículo 11 y 30 Estatutos) . . . . .	16
Artículo 4. Baja del socio (Artículo 22 Estatutos) . . . . .	17
Artículo 5. Consecuencias económicas de la baja (Artículo 23 Estatutos) . . . . .	17
Artículo 6. Baja obligatoria (Artículo 24 Estatutos) . . . . .	19

<b>CAPÍTULO II. RÉGIMEN LABORAL DE LOS SOCIOS DE TRABAJO</b> .....	<b>20</b>
<b>Sección I. ANTICIPOS LABORALES (Artículo 32 Estatutos)</b> .....	<b>20</b>
Artículo 7. Concepto e intervalo de anticipos .....	20
Artículo 8. Fijación del anticipo hora .....	20
Artículo 9. Coeficiente diferencial .....	20
Artículo 10. Fiscalidad sobre los anticipos laborales .....	20
Artículo 11. Retribución por horas especiales .....	20
Artículo 12. Abono de los anticipos laborales .....	21
<b>Sección II. PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DEMÁS RETRIBUCIONES (Artículo 32 Estatutos)</b> 21	
Artículo 13. Pagas extraordinarias .....	21
<b>Sección III. JORNADA LABORAL (Artículo 32 Estatutos)</b> .....	<b>22</b>
Artículo 14. Tiempo de trabajo .....	22
Artículo 15. Distribución .....	22
Artículo 16. Puntualidad y presencia en el trabajo .....	22
Artículo 17. Horas fuera de jornada ordinaria .....	23
<b>Sección IV. PERMISOS Y EXCEDENCIA (Artículo 32 Estatutos)</b> .....	<b>23</b>
Artículo 18. Permisos retribuidos .....	23
Artículo 18 bis. Reducción de Jornada por Guarda Legal .....	23
Artículo 19. Permisos no retribuidos .....	24
Artículo 20. Excedencias Voluntarias .....	24
Artículo 20 bis. Excedencias Forzosas .....	25
<b>Sección V. VACACIONES (Artículo 32 Estatutos)</b> .....	<b>26</b>
Artículo 21. Duración .....	26
Artículo 22. Distribución .....	26
<b>Sección VI. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y TRASLADOS (Artículo 32 Estatutos)</b> .....	<b>26</b>
Artículo 23. Clasificación profesional .....	26
Artículo 24. Grupos Profesionales .....	27
Artículo 25. Valoración Estructural .....	27
Artículo 26. Competencias en la Valoración .....	27
Artículo 27. Reclamaciones .....	27
Artículo 28. Promoción profesional .....	28
Artículo 29. Traslados de Centro de Trabajo .....	28
<b>Sección VII. CONTRATOS DE SOCIEDAD</b> .....	<b>28</b>
Artículo 30. El contrato de sociedad de los socios de trabajo .....	28
Artículo 31. Los contratos de sociedad y asociación de la Cooperativa .....	29
<b>Sección VIII. REGULACIÓN DE LA HUELGA (Artículo 32 Estatutos)</b> .....	<b>29</b>
Artículo 32. Causas .....	29
Artículo 33. Mantenimiento de servicios mínimos .....	30
<b>Sección IX. RÉGIMEN DE DISCIPLINA</b> .....	<b>30</b>
Artículo 34. Normas de disciplina. Faltas societarias/laborales (Artículo 25 Estatutos) .....	30
Artículo 35. Calificación de las faltas sociales y laborales (Artículo 26 Estatutos) .....	30
Artículo 36. Sanciones por faltas sociales y laborales (Artículo 27 Estatutos) .....	34
Artículo 37. Procedimientos sancionadores (Artículo 28 Estatutos) .....	34
Artículo 38. Expulsión (Artículo 29 Estatutos) .....	36

<b>CAPÍTULO III. DESEMPLEO</b> .....	<b>37</b>
Artículo 39. Solidaridad Intercooperativa .....	37
Artículo 40. Definición .....	37
Artículo 41. Prestación .....	37
<b>TITULO II. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO.</b> .....	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO I. APORTACIÓN A CAPITAL DE LOS SOCIOS.</b> .....	<b>40</b>
Artículo 42. Aportaciones Obligatorias al Capital Social para los nuevos socios (Artículo 36 Estatutos) . . .	40
Artículo 43. Cuotas de ingreso para los nuevos socios de trabajo (Artículo 41 Estatutos) . . . . .	40
Artículo 44. Intereses de las Aportaciones Sociales (Artículo 39 Estatutos) . . . . .	40
Artículo 44 bis. Monetarización de los intereses de las aportaciones sociales. . . . .	41
Artículo 45. Retornos (Artículos 45 y 46 Estatutos) . . . . .	42
Artículo 46. Actualización de aportaciones (Artículo 47 Estatutos) . . . . .	42
Artículo 47. Transferencias de Capital Social entre los socios (Artículos 35 y 40 Estatutos) . . . . .	42
Artículo 48. Ampliaciones obligatorias de Capital Social. . . . .	43
Artículo 49. Reembolso de la aportación a Capital en caso de baja (Artículo 23 Estatutos) . . . . .	43
<b>CAPÍTULO II. CONTRIBUCIÓN OBLIGATORIA PARA LA EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA Y OTROS FINES DE INTERÉS PÚBLICO. COFIP (ARTÍCULO 38 ESTATUTOS)</b>	<b>44</b>
Artículo 50. LA COFIP. Disposiciones Generales . . . . .	44
Artículo 51. Derogado . . . . .	44
Artículo 52. Derogado . . . . .	44
Artículo 53. Solicitudes y Condiciones . . . . .	44
Artículo 54. Derogado . . . . .	44
<b>TITULO III. DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN</b> .....	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO I. RÉGIMEN DE ASAMBLEAS GENERALES DE DELEGADOS.</b> .....	<b>46</b>
Artículo 55. Sesiones de la Asamblea General de Delegados (Artículo 49 Estatutos) . . . . .	46
Artículo 56. Desarrollo de la Asamblea (Artículo 52 Estatutos) . . . . .	46
Artículo 57. Formas de resolución de los asuntos (Artículo 52 Estatutos) . . . . .	46
Artículo 58. Derecho de representación (Artículo 52 Estatutos) . . . . .	46
Artículo 59. Aprobación y ejecutividad del Acta de la reunión (Artículo 52 Estatutos) . . . . .	47
<b>CAPÍTULO II. JUNTAS PREPARATORIAS (Artículo 54 Estatutos)</b> .....	<b>48</b>
Artículo 60. Naturaleza . . . . .	48
Artículo 61. Designación de Delegados por los socios de trabajo para la Asamblea General . . . . .	48
Artículo 62. Designación de Delegados por los socios consumidores para la Asamblea General . . . . .	48
Artículo 63. Duración y obligación del mandato de Delegados de la Asamblea General. . . . .	49
Artículo 64. Ejercicio del derecho de voto. . . . .	49
<b>CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE RENOVACIÓN DEL CONSEJO RECTOR, COMISIÓN DE VIGILANCIA Y COMITÉ DE RECURSOS (Artículo 74 Estatutos).</b> .....	<b>50</b>
Artículo 65. Propuestas de candidaturas . . . . .	50
Artículo 66. Votaciones y elección . . . . .	51

<b>CAPÍTULO IV. CONSEJO CONSUMERISTA (Artículo 61 Estatutos)</b> .....	<b>52</b>
Artículo 67. Concepto .....	52
Artículo 68. Facultades .....	52
Artículo 69. Composición y organización .....	52
Artículo 70. Comisión Delegada Permanente .....	52
<b>CAPÍTULO V. EL COMITÉ CONSUMERISTA LOCAL (Artículos 33 y 62 Estatutos)</b> .....	<b>53</b>
Artículo 71. Concepto .....	53
Artículo 72. Facultades .....	53
Artículo 73. Objetivos .....	53
Artículo 74. Constitución y composición .....	53
Artículo 75. Organización .....	54
<b>CAPÍTULO VI. Derogado</b> .....	<b>54</b>
Artículo 76. Derogado .....	54
<b>CAPÍTULO VII. EL CONSEJO SOCIAL (Artículo 59 Estatutos)</b> .....	<b>55</b>
Artículo 77. Concepto .....	55
Artículo 78. Facultades .....	55
Artículo 79. Composición .....	55
Artículo 80. Elección de vocales .....	55
Artículo 81. Período de mandato y cese .....	56
Artículo 82. Elección de cargos .....	56
Artículo 83. Funcionamiento .....	56
Artículo 84. Comisiones Delegadas del Consejo Social .....	57
<b>CAPÍTULO VIII. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</b> .....	<b>58</b>
Artículo 85. Concepto .....	58
Artículo 86. Composición .....	58
Artículo 87. Facultades .....	58
Artículo 88. Obligaciones de la Cooperativa .....	59
Artículo 89. Obligaciones de los socios .....	60
<b>CAPÍTULO IX. EL CONSEJO DE DIRECCIÓN (Artículo 65 Estatutos)</b> .....	<b>61</b>
Artículo 90. Concepto .....	61
Artículo 91. Composición .....	61
Artículo 92. Funcionamiento .....	61
<b>CAPÍTULO X. FUNCIÓN REGULADORA DEL CONSEJO RECTOR</b> .....	<b>62</b>
Artículo 93. Participación en entidades de supraestructura .....	62
Artículo 94. Delegaciones del Consejo Rector .....	62
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª</b> .....	<b>63</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª</b> .....	<b>63</b>

# SELECCIÓN DE TÉRMINOS O LOCUCIONES QUE REQUIERAN ACLARACIÓN PARA UNA MEJOR INTERPRETACIÓN DEL CONTENIDO DEL REGLAMENTO

## **Anticipo Computable**

Se trata del importe sobre el que se aplica el porcentaje de Resultados en el caso de socios de trabajo y podrá ser la suma de los siguientes factores:

- a) El Anticipo Laboral devengado más la Prestación de Maternidad.
- b) Prestaciones de Incapacidad Temporal.

En el caso de que el porcentaje de consumo real por IT sobre lo previsto anualmente atendiendo al sistema de cálculo de la prestación de Lagun-Aro sea menor o igual a 100%, se sumarán los dos factores, mientras que si se supera esa cifra sólo se computará el primero.

## **Anticipo Laboral**

Importe que se adelanta a cada socio de trabajo con cargo a los presuntos resultados económicos de la Cooperativa en el ejercicio. El Anticipo Laboral integra al Anticipo de Provisión y al Anticipo de Consumo.

### *Anticipo de Provisión.*

Parte del Anticipo Laboral que se destina a la cobertura del sistema propio de seguridad social y al pago de la cuota de la Mutualidad de Autónomos.

### *Anticipo de Consumo.*

Parte del Anticipo Laboral que corresponde al socio para su libre utilización y sobre la cual se practica, en su caso, la retención fiscal.

## **Aportación suscrita**

Cuantía que el socio se compromete a desembolsar a la cuenta de Capital Social.

## **Aportación desembolsada**

Cuantía que el socio ha aportado, es decir, desembolsado al Capital Social de Eroski, S.Coop. Cuando en este reglamento se mencione a la Aportación, ésta hará referencia a la Aportación desembolsada.

## **Aspirante a socio de trabajo**

Trabajador de Eroski, S.Coop. en período de prueba.

## **Capital Obligatorio Mínimo**

Se refiere al Capital que, como mínimo se comprometen los socios a desembolsar para adquirir los derechos sociales.

## **Consumerismo**

Consumerismo, es toda tendencia o acción encaminada a provocar un consumidor más consciente y crítico en sus decisiones, a restablecer un mejor equilibrio de fuerzas en el mercado en favor del consumidor y, en general, a defender y apoyar la realización de los derechos del consumidor.

Utilizado como calificativo (v.g. comité consumerista, acción consumerista, etc.) define el objetivo del concepto calificado.

## **Cuota de ingreso**

Cantidad que el aspirante a socio de trabajo debe aportar al Fondo de Reserva de Eroski, S.Coop. para adquirir el carácter de socio.

## **Dirección**

El término es utilizado en este Reglamento de dos maneras, concreta una (Dirección General, Dirección de Consumo, de Centro, etc.) y otra genérica (Dirección). Cuando se use de esta última manera se sobreentiende como sinónimo de “Línea de mando”, correspondiendo en consecuencia las atribuciones y/o responsabilidades de que se trata en cada caso al estamento jerárquico de la organización que tenga de hecho delegadas dichas facultades para decidir.

## **Ejercicio económico**

Término que se aplica al período de doce meses que recoge la actividad económica de la Cooperativa comenzando el 1 de Febrero y finalizando el 31 de Enero siguiente.

## **Jornada Laboral**

Número de horas de trabajo al año, más las horas correspondientes de vacaciones, que será definido anualmente en las Normas Laborales. Cuando no se especifique otra cosa se referirá a la Jornada Completa o más generalizada en la Cooperativa, constituida por el cómputo total de horas anuales.

## **Jornada Laboral (Tipos)**

La Cooperativa tiene tres tipos de jornadas en función del número de horas a trabajar en el ejercicio por los distintos socios:

### *Jornada completa.*

La más frecuente en la Cooperativa que recoge el conjunto máximo de horas en las Normas Laborales anuales.

### *Jornada reducida*

Número de horas no superior a treinta a la semana y su equivalente anual, pero mayor que la mitad de la jornada considerada completa.



### ***Media jornada.***

Número de horas aproximadamente igual a la mitad de la jornada considerada completa.

### **Mayorías**

#### ***Mayoría relativa***

La formada por la opción más votada entre las presentadas.

#### ***Mayoría simple***

La formada por un mayor número de votos a favor que en contra de entre los votos válidos emitidos (por los “presentes y representados” o “presentes”, según los casos). Cuando se da el empate, para obtener la mayoría simple se recurre al voto cualificado. En tales ocasiones, la Presidencia decide el empate por la calidad de su voto, que cuenta como dos a favor de su parecer.

La mayoría simple supone pues, que los votos a favor de una determinada tesis (aunque haya más de dos) superen la suma de votos obtenidos por la, o las, otra(s), opción (es).

#### ***Mayoría reforzada***

Cualquier mayoría superior a la mayoría simple.

#### ***Mayoría de dos tercios***

Se trata de un supuesto de mayoría reforzada. La relativa a las dos terceras partes de los votos, que se computa por reglas análogas a las expuestas en la mayoría simple.

### **Parentesco (grados)**

Se distinguen en el presente Reglamento diversos grados de parentesco cualidad de los mismos. El siguiente cuadro orienta ejemplarmente sobre las relaciones legalmente consideradas:

#### ***Parentesco de consanguinidad***

Primer grado: Padre, madre, hijos.

Segundo grado: Hermanos, abuelos, nietos.

Tercer grado: Tíos, sobrinos.

#### ***Parentesco de afinidad***

Primer grado: Suegro, yerno, nuera.

Segundo grado: Cuñado/a, abuelos de cónyuge, nietos del cónyuge.

Tercer grado: Tíos, sobrinos del cónyuge.

### **Plena Equiparación entre Parejas de Derecho y de Hecho**

A efectos socio-laborales, se establece que la regulación establecida internamente para las parejas de derecho se extienda a las de hecho, a cuyo efecto se entenderá equiparada la pareja de hecho al matrimonio y el convivente al cónyuge en toda la normativa interna de Eroski S.Coop.

## **Socio**

Pueden ser socios de Eroski, S.Coop. los siguientes:

- a) Las personas naturales que con capacidad de obrar suficiente deseen obtener en las mejores condiciones de calidad, medida, oportunidad, información y precio los bienes y servicios para el consumo de ellos y de sus familiares.  
A todos los efectos tendrán la condición de familiares todas las personas que por razones de parentesco, dependencia u otro vínculo válido y suficiente para ello, formen parte del mismo hogar, convivan bajo el mismo techo o constituyan un único ámbito de convivencia comunitaria.
- b) Los trabajadores de Eroski, S.Coop. como socios de trabajo.  
Las menciones que hacen los Estatutos y el Reglamento al Socio y al Delegado, se entenderán hechas indistintamente al Socio o a la Socia y al Delegado o Delegada, según sea el caso.

# PRINCIPIOS BÁSICOS

## **Dignidad del consumidor**

Coherente con los principios que históricamente hicieron surgir el cooperativismo de consumo, y en fidelidad a ellos, Eroski, S.Coop., organización de consumidores, reconoce al consumidor una significación singular que le sitúa en copartípe, junto al socio de trabajo, para conformar el rol social que, como cooperativa, le corresponde; siendo garante, como rector, de la realización concreta de una estructura comercial y de servicios que, en su práctica está orientada a la defensa de los derechos de los consumidores. En consecuencia, Eroski, S.Coop. en su condición de Asociación de Consumidores desarrollará las actividades necesarias para una mejor promoción y defensa de los legítimos intereses de los consumidores, y en especial la información y formación de los mismos. Además, promoverá actuaciones en relación con la solidaridad y el compromiso con el entorno.

## **Dignidad del Trabajo**

La constitución de Eroski como Sociedad Cooperativa, responde al propósito de sus socios de que el trabajo humano disfrute de las prerrogativas inherentes a su dignidad, mediante la supeditación estructural de los demás elementos que intervienen en toda actividad económica organizada.

## **Autogestión**

El principio de autogestión se fundamenta en la igualdad básica de los socios de Eroski, S.Coop., supuesto de partida de un funcionamiento democrático, establecido en función de la dignidad humana, implicando su protagonismo pleno como colectividad, tanto en el régimen societario de nuestra Entidad como en su gestión empresarial.

En lo que respecta a los socios de trabajo, vinculados a Eroski, S.Coop. por un contrato de sociedad, la aplicación de dicho principio supone por añadidura, la asunción progresiva y consciente de las funciones y responsabilidades inherentes a sus respectivos puestos de trabajo, al servicio de los consumidores y la contribución a la defensa de los derechos de éstos.

### **Función del Capital**

El Capital es el trabajo excedente acumulado, destinado a instrumentar adecuadamente la actividad presente, y necesario para asegurar el futuro desarrollo armónico de nuestra Entidad.

Coherentemente con tal carácter, su prestación será acreedora a una remuneración limitada, en equilibrada compensación de los sacrificios pasados y presentes que implica su acumulación, sin que pueda asignársele el ejercicio de la soberanía de la Cooperativa, atributo exclusivo del trabajo.

## **Solidaridad**

Los socios de Eroski, S.Coop. proclaman la necesidad que tienen los unos de los otros, para desarrollar y llevar a buen fin el objeto social de la Cooperativa, conscientes del enriquecimiento mutuo que ello supone y aceptando de buen grado las limitaciones que se deriven de la mutua colaboración.

## **Organización**

El desarrollo del trabajo en equipo requiere una organización adecuada, lo que conlleva la existencia de una autoridad ejercida por los socios elegidos para desempeñarla.

Tales socios son acreedores al acatamiento disciplinado de sus colaboradores, esforzándose a su vez por ofrecer una gestión eficaz, en un proceso dinámico de adaptación a las circunstancias cambiantes.

## **Apoyo al desarrollo comunitario**

Como expresión práctica de los principios consumeristas y de solidaridad anteriormente enunciados, Eroski, S.Coop. renueva su voluntad de servicio al consumidor y a la idea del acercamiento de los procesos productivos y de transformación al conocimiento, control e intervención del consumidor. Objetivo que motivó su constitución y que da sentido a la actividad de distribución.

Asimismo, Eroski, S.Coop. asume su responsabilidad de colaborar en el desarrollo integral de los territorios donde está implantado.

## **Ámbito de aplicación**

La regulación básica de las relaciones jurídicas de la Cooperativa con las cooperativas de segundo o ulterior grado, mutua de previsión y entidades de superestructura o intercooperación a las que esté asociada, o se asocie en el futuro mediante acuerdo válidamente adoptado, será como sigue:

- a) En general, el contenido de los derechos y obligaciones de la Cooperativa en tales entidades y su ejercicio y cumplimiento se regirán por los Estatutos o normas constitutivas de aquéllas, por los pactos libremente estipulados por las partes, y por las disposiciones legales que le sean de aplicación.
- b) Las normas y acuerdos, con contenido dispositivo para sus componentes, emanados de los órganos competentes de las citadas entidades serán de aplicación en la Cooperativa como si fuera derecho interno.

# LOS 10 VALORES ESENCIALES DE LOS SOCIOS DE TRABAJO EN LA COOPERATIVA

## **Participación**

El valor de participación tiene las siguientes vertientes esenciales:

- Aportación de todas las capacidades de los socios en su entorno más inmediato (participación en la gestión y en los objetivos).
- Participación en el Capital Social y en los resultados de la cooperativa.
- Intervención a través de los órganos sociales en la vida socioempresarial de la Cooperativa.

Las dos últimas vertientes citadas son inequívocamente cooperativas y distintas, más profundas, que otras formas de participación existentes en el mundo de las empresas no cooperativas. La combinación de la primera junto con las dos siguientes hace de la participación uno de los valores básicos dentro de la vida de la Cooperativa y uno de los de mayor potencial para el éxito empresarial.

## **Desarrollo personal y profesional**

Este valor exige mejorar los conocimientos, aptitudes y habilidades de los socios de trabajo en las facetas societarias y profesionales que les permitan acceder a mejoras económicas, desempeñar adecuadamente cargos sociales o labores profesionales y progresar humanamente.

## **Sentimiento de pertenencia**

La pertenencia es un hecho. La Cooperativa pertenece en sentido literal a sus socios y los socios componen la Cooperativa como ámbito voluntario al que se adscriben. El sentimiento de pertenencia, sin embargo, es subjetivo e indica la capacidad de identificación individual, de confianza en el proyecto, de sentirse dueño de la cooperativa. Engloba un sentimiento de satisfacción ante el exterior por lo que representa la Cooperativa y de inconformismo en el interior por todo lo mejorable.

Se trata de un valor importante y que actúa como catalizador o acelerador de otros valores personales y colectivos y, del mismo modo, es influido por el grado de vivencia de esos valores. No parece que se pueda actuar directamente sobre él, sino a través de acciones válidas para otros valores.

## **Información - Comunicación**

Se integra en el mismo capítulo la información de gestión, la de carácter general e institucional, y la información societaria.

En una Cooperativa es especialmente importante para el socio de trabajo y para la propia entidad mantener buenos niveles de información a través de los procesos de comunicación interna establecidos. Se incluyen aquí la información ascendente y descendente y la recogida de aportaciones, sugerencias e ideas que efectúen los socios. Es especialmente importante la canalización de la misma para que la entidad pueda ser eficiente a través de la estructura funcional o por medio de los órganos sociales según el tipo de comunicación, de gestión o societario, que se trate.

### **Primacía de lo colectivo sobre lo individual. Solidaridad interna**

Trata del fomento de la colaboración, del apoyo mutuo para cubrir las necesidades colectivas, de impulsar lo que es mejor para el conjunto, aunque en algún caso signifique renuncias a corto plazo para el individuo. En este sentido, son coherentes con este valor el ahorro y la inversión frente al gasto, el largo plazo frente al corto y la asunción de las decisiones mayoritarias como propias.

### **Dinamismo. Adaptación al cambio**

El valor de dinamismo se puede definir como la disposición al cambio y la innovación en los hábitos de actuación por parte de los socios de trabajo y de toda la organización. Se trata de una necesidad para mantener la iniciativa y poder ser una empresa punta en los sectores de actividad o negocios elegidos, único modo de garantizar el cumplimiento del resto de los valores definidos.

### **Orientación al Cliente**

La satisfacción del cliente es una orientación básica de Eroski, S.Coop. Supone conocer a los clientes, recoger información sobre sus quejas, inquietudes y propuestas de mejora, dar siempre respuesta a sus demandas y anticiparse a sus necesidades cara a conseguir su fidelización a las marcas, productos y enseñanzas de la cooperativa.

Los conceptos referidos al consumidor pueden aplicarse al cliente interno con igual validez. La pertenencia a la misma Cooperativa del proveedor y del cliente interno no cambia lo esencial de la relación de servicio que se debe establecer entre uno y otro.

### **Calidad de vida**

El valor citado considera importante la consecución de buenos niveles en las condiciones generales de trabajo: calendarios, sistemas de seguridad y prevención de riesgos, uniformes, satisfacción en el trabajo, retribución...

La opinión acerca de la calidad de vida es siempre subjetiva. Se produce en relación al entorno inmediato o con las condiciones anteriores en el tiempo. Inevitablemente, las condiciones objetivas deben estar relacionadas con los requisitos de las actividades realizadas y las condiciones de los competidores en las mismas circunstancias.

Así, la actividad de distribución es especialmente intensa en vísperas de festivos, algunas actividades deben estar terminadas antes de la apertura de las tiendas y ello requiere dedicaciones nocturnas, etc. Por todo lo anterior, las mejoras en la calidad de vida deben hacerse compatibles con las características del oficio.

### **Compromiso social con el entorno. Solidaridad externa**

El significado de este valor tiene que ver con la asunción de la cuota de responsabilidad que corresponde al socio de trabajo para mejorar la sociedad que le rodea.

Eroski, S.Coop., es una Cooperativa de consumo y el tipo del compromiso social está, en buena medida, definido a partir de ese punto. Se debe retornar al ciudadano parte de

lo que ha entregado a la cooperativa, mejorando la actividad del consumo, su impacto sobre la salud, el medioambiente, y apoyando las iniciativas sociales más identificadas con la personalidad de la cooperativa.

Las empresas tienen un alto grado de responsabilidad en lo que acontece en el entorno. Se debe actuar mejorando el balance de lo que se da en relación a lo que se recibe. La creación de empleo y riqueza, la identificación con las necesidades más sentidas en cada territorio y la colaboración para su resolución son esenciales en una empresa responsable.

### **Profesionalización**

La profesionalización como valor hace referencia a que cada uno de los socios de trabajo sea capaz de ejecutar su oficio o función con un nivel equiparable al de los mejores. También significa que la organización en su conjunto alcance un grado de competitividad elevada en todos los procesos y operaciones.

Este valor es cercano al de desarrollo personal y profesional mencionado dentro de los valores individuales. En este caso tiene más acentuada la vertiente empresarial y competitiva.

# **TITULO I. DE LOS SOCIOS**



# Capítulo I

## ALTAS Y BAJAS

### **Artículo 1. Requisitos para la admisión de socios (Artículo 11 Estatutos)**

Uno. La admisión de socios corresponde al Consejo Rector, quien decidirá sobre las instancias planteadas.

Dos. La adquisición de la cualidad de socio será condicionada a la superación del período de prueba, en el caso de socios de trabajo, al cumplimiento de los compromisos socioeconómicos y a la realización de las formalidades pertinentes.

### **Artículo 2. Formalidades para la admisión (Artículo 11,12,13 y 14 Estatutos)**

Uno. El aspirante a socio de trabajo seleccionado, antes de incorporarse a la Cooperativa, formalizará los siguientes documentos:

- a) El Contrato de Sociedad condicionado a la superación del período de prueba y al cumplimiento de los compromisos económicos establecidos. El desembolso de las aportaciones de los socios de trabajo a tiempo parcial se podrá realizar en términos equitativos con los socios de jornada completa.
- b) El alta en la Mutualidad de Trabajadores Autónomos y en la Mutua Lagun-Aro. La documentación administrativa que le requiera el Departamento Social.

Dos. Para ingresar como socio consumidor será necesario:

- a) Cumplimentar la instancia de solicitud.
- b) Cumplir las condiciones económicas establecidas.

### **Artículo 3. Período de prueba (Artículo 11 y 30 Estatutos)**

Uno. El aspirante a socio de trabajo deberá superar un período de prueba cuya duración será la establecida en el correspondiente Contrato de Sociedad condicional. Durante dicho período, la Cooperativa y el aspirante a socio podrán resolver su relación por libre decisión unilateral.

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

- a) Aceptación de las normas estatutarias y de régimen interno.
- b) Preparación profesional, ritmo y calidad de trabajo acordes con las exigencias del puesto.
- c) Adaptación al funcionamiento empresarial de la Cooperativa.
- d) Integración en el equipo de trabajo. A tal efecto, la Dirección consultará al equipo de trabajo en el que se encuadre el aspirante a socio si estuviera constituido.

Tres. Para la decisión sobre la superación o no del período de prueba se tendrá en cuenta el informe que al efecto realice la Dirección.

#### **Artículo 4. Baja del socio (Artículo 22 Estatutos)**

Uno. Cualquier socio puede causar baja voluntariamente en la Cooperativa, en todo momento, mediante previo aviso por escrito al Consejo Rector, con dos meses de antelación en el caso de socios de trabajo de los Grupos profesionales 5 y 6, y de tres meses para las restantes.

Dos. El Consejo Rector, de acuerdo con las normas que se establezcan al respecto, podrá exigir a los socios que causen baja la cancelación de todas las operaciones activas que la Cooperativa haya concertado a su favor, ya sean en forma de préstamos, créditos, descuento comercial, o garantías de firma asumidos frente a terceros, que en cualquier forma impliquen riesgo para Eroski, S.Coop. El plazo concedido para la cancelación de estas operaciones activas no podrá ser superior a seis meses, debiendo el socio garantizar a la Cooperativa las operaciones activas pendientes de liquidación en el momento de la baja.

Las deducciones efectuadas a las aportaciones obligatorias de los socios que causen baja en la Cooperativa pasarán a engrosar el fondo de Reserva obligatorio de la misma.

Tres. El socio que disconforme con el acuerdo relativo a la prórroga de la actividad de la cooperativa, su fusión o escisión, el cambio de clase o la alteración sustancial del objeto social de aquélla, la exigencia de nuevas aportaciones obligatorias al capital, o cualquier acuerdo que implique la asunción de nuevas obligaciones o cargas gravemente onerosa, no previstas en los Estatutos, podrá darse de baja, que tendrá la consideración de justificada, mediante escrito dirigido al Consejo Rector dentro de los cuarenta días siguientes a la adopción del acuerdo, siempre que hubiese salvado su voto en contra o estuviese ausente de la sesión. En el caso de transformación se estará a lo previsto en el Artículo 77 Bis de los Estatutos Sociales.

Cuatro. Por el contrario, tendrán la calificación de baja voluntaria no justificada los siguientes supuestos:

- No respetar el plazo de preaviso.
- La baja de los socios de trabajo causada para realizar actividades competitivas.
- La baja de los socios de trabajo sin la adecuada transmisión de conocimientos a sus sustitutos, o en un plazo reducido para la amortización de gastos en formación u otros perjuicios que a juicio del Consejo Rector hayan tenido lugar.

Cinco. El socio disconforme con el acuerdo del Consejo Rector sobre la calificación y efectos de la baja podrá impugnarlo ante el Comité de Recursos en los términos y plazos previstos en el Artículo 29 de los Estatutos Sociales.

#### **Artículo 5. Consecuencias económicas de la baja (Artículo 23 Estatutos)**

Uno. En todos los casos de pérdida de la condición de socio, éste o sus causahabientes, están facultados para solicitar la devolución de la parte social, cuyo valor será estimado sobre la base del Balance que apruebe la Asamblea General correspondiente al ejercicio de la fecha de solicitud de baja.

Las aportaciones de capital cuyos titulares han causado baja como socios se denominarán “Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios” y serán susceptibles de amortización por la cooperativa aunque su devolución no haya sido solicitada por su titular (ex-socio o causahabiente).

Dos. Si la Asamblea General acuerda adquirir las “Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios”, se aplicará lo establecido en los apartados 3 y 4 del presente artículo.

Si la Asamblea General acuerda no adquirir las “Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios” cuya devolución se haya solicitado, y mientras la adquisición no se lleve a efecto, se establecen las siguientes obligaciones:

- La Cooperativa debe destinar la mitad de su resultado disponible al Fondo de Reserva Obligatorio
- La Cooperativa no puede acordar ninguna retribución a las aportaciones a capital social de los socios de trabajo.
- La Cooperativa no puede acordar ningún retorno a los socios de trabajo.
- Si disponiendo de resultados netos o reservas disponibles suficientes, la Cooperativa acuerda devengar una retribución inferior al interés legal del dinero a favor de las “Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios”, incrementará el valor nominal de estas aportaciones al menos en una cuantía igual a este interés, con carácter previo a cualquier retribución a las aportaciones a capital social de los socios de trabajo. Idéntica repercusión acontecerá en caso de que no se adopte ningún acuerdo al respecto.
- El importe equivalente a la aportación obligatoria inicial de los nuevos socios de trabajo, se destinará con carácter prioritario a la adquisición por parte de la cooperativa de las “Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios” existentes en el momento de la suscripción de la aportación obligatoria a capital social.
- Excepcionalmente, al margen del importe aportado a Fundación Eroski, la COFIP se destinará únicamente a finalidades asistenciales, siendo el Consejo Rector quien gestione dicho importe.

Tres. Atendiendo a las circunstancias por las cuales un socio de trabajador cause baja en la Cooperativa, el Consejo Rector podrá aplicar porcentajes de deducción sobre las aportaciones obligatorias con que cuenta, y que serán los siguientes:

- a) En caso de baja por expulsión, hasta el 30%.
- b) En caso de baja no justificada, hasta el 20%.
- c) En los casos de baja justificada o de fallecimiento, no podrá hacerse deducción alguna.
- d) En ningún caso se podrán establecer deducciones sobre las aportaciones voluntarias de los socios.

En la aplicación de estos porcentajes el Consejo Rector atenderá a que la repercusión económica que los mismos tengan sobre los socios dé como resultado una retención similar para situaciones semejantes.

Cuatro. Respetando lo acordado por la Asamblea General para la adquisición de las “Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios”:

- El Consejo Rector, fijará su plazo de reembolso, de acuerdo con la calificación de la baja y atendiendo a criterios de equidad, que no podrá exceder de cinco años a partir de la fecha del acuerdo de adquisición de la Asamblea General. Durante este

periodo, la aportación no reembolsada percibirá un interés anual igual al interés legal del dinero, no siendo susceptible de actualización. A partir del citado acuerdo de adquisición, la cantidad adeudada dejará de computarse como capital social.

- La adquisición de las "Aportaciones Financieras Subordinadas Ex-Socios" se llevará a cabo por orden del año de baja como socios de trabajo y, entre los de cada año, en proporción a la cuantía de sus aportaciones.

Cinco. El socio disconforme con el acuerdo del Consejo Rector podrá recurrirlo ante el Comité de Recursos en el plazo de 40 días desde que tuviera conocimiento del acuerdo, debiendo resolver el citado Comité de Recursos en un plazo máximo de tres meses.

### **Artículo 6. Baja obligatoria (Artículo 24 Estatutos)**

Cesará obligatoriamente en su condición de socio quien pierde los requisitos exigidos por la Ley o deje de reunirlos en el ámbito de la Cooperativa.

La baja será acordada, previa audiencia de la persona interesada por el Consejo Rector de oficio, a petición de cualquier socio o de quien perdió los requisitos para continuar siéndolo.

La baja obligatoria tendrá consideración de justificada cuando la pérdida de los citados requisitos no respondan a un deliberado propósito de eludir obligaciones ante la Cooperativa o beneficiarse indebidamente con su baja obligatoria.

Contra el acuerdo del Consejo Rector, el socio disconforme podrá recurrir siendo de aplicación al efecto lo establecido en el Artículo 38.

# Capítulo II

## RÉGIMEN LABORAL DE LOS SOCIOS DE TRABAJO

### **Sección I. ANTICIPOS LABORALES (Artículo 32 Estatutos)**

#### **Artículo 7. Concepto e intervalo de anticipos**

Uno. Los Anticipos Laborales son percepciones periódicas y esporádicas y podrán ser abonadas tanto en forma dineraria como no dineraria, y en todo caso, a cuenta de los resultados finales de la actividad económica de cada ejercicio anual de la Cooperativa.

Dos. La clasificación profesional de las ocupaciones de la Cooperativa, vendrá dada por el nivel que corresponda a cada una de ellas, obtenido por aplicación de la normativa de valoración.

#### **Artículo 8. Fijación del anticipo hora**

Uno. Anualmente se establecerá el Anticipo Laboral correspondiente a la hora normal del índice 1. Dicho Anticipo Laboral estará formado por el Anticipo de Provisión, que se establecerá de acuerdo con las normas emanadas de Lagun-Aro, y por el Anticipo de Consumo Bruto.

Dos. La determinación del Anticipo Laboral tendrá en cuenta la evolución del índice de precios de consumo, las condiciones laborales en el sector y entorno, y la situación económica de la Cooperativa.

Tres. El Anticipo Laboral correspondiente a cada índice laboral se deducirá automáticamente del establecido para el índice 1, multiplicando el valor absoluto del índice 1 por el índice laboral.

#### **Artículo 9. Coeficiente diferencial**

El valor del anticipo laboral definido a tenor del artículo precedente podrá ser modificado por la aplicación excepcional de un coeficiente diferencial. Este factor corrector, variable en tiempo y cuantía, servirá para una elástica adaptación a eventuales situaciones relacionadas con determinadas actividades o puestos de trabajo necesarios en la actividad empresarial.

Las decisiones relativas a la aplicación del coeficiente diferencial serán de la incumbencia del Consejo Rector a propuesta de la Dirección y previo informe del Consejo Social.

#### **Artículo 10. Fiscalidad sobre los anticipos laborales**

Las obligaciones fiscales derivadas de los Anticipos Laborales serán de cuenta y cargo del socio de trabajo.

#### **Artículo 11. Retribución por horas especiales**

Uno. Sobre la base del anticipo laboral establecido en el artículo 8 de este Reglamento, se incrementará la retribución de determinadas horas con los siguientes porcentajes:

- a) 25% las horas nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Dentro de esta franja horaria no se compensará como nocturna la correspondiente a una hora o intervalo inferior posterior al cierre de cada centro en caso de continuidad o finalización de jornada diurna.
- b) 55% las horas del sábado por la tarde contadas a partir de las 15 horas y que realicen aquellos socios que de manera habitual amplían su jornada semanal hasta las 22 horas del sábado o más tarde si fuera finalización de la jornada de ese día.
- c) 100% las horas festivas, considerando como tales las comprendidas entre las 24 horas de la víspera y las 24 horas del domingo o festivo.

Dos. Las compensaciones enumeradas en el punto anterior no serán de aplicación para aquellas ocupaciones en que dichas condiciones formaran parte de la valoración estructural de la tarea o que, por la especificidad de la ocupación, estuvieran consideradas en el momento de la contratación.

Tres. En caso de coexistir varias de las condiciones definidas en apartado Uno, se abonarán todos los porcentajes correspondientes a las mismas. La condición de festivo excluye la consideración de sábado tarde.

### **Artículo 12. Abono de los anticipos laborales**

Uno. El anticipo laboral solamente se abonará por las horas trabajadas, conforme al cómputo anual establecido en las Normas Laborales y con las excepciones contempladas en el Artículo 18 de este Reglamento.

Dos. El abono de los Anticipos Laborales devengados se realizará mensualmente y por períodos vencidos.

## **Sección II. PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DEMÁS RETRIBUCIONES (Artículo 32 Estatutos)**

### **Artículo 13. Pagas extraordinarias**

Uno. El número e importe de las pagas extraordinarias será definido en las Normas Laborales aprobadas anualmente por el Consejo Rector. Serán por importe del Anticipo de Consumo mensual.

Dichas pagas extras se considerarán como un sumando más de la retribución anual, de modo que, su alteración, tanto aumentando como disminuyendo, afectará en sentido contrario al anticipo mensual ordinario.

Dos. Tendrán derecho a estas pagas extraordinarias la totalidad de los socios de trabajo en activo.

Tres. Los socios de nuevo ingreso y los que causen baja en la Cooperativa tendrán derecho a pagas extraordinarias, si bien el importe de cada una de ellas será proporcional a los meses en activo del socio de trabajo en el período de tiempo precedente desde la última paga extraordinaria.

## **Sección III. JORNADA LABORAL (Artículo 32 Estatutos)**

### **Artículo 14. Tiempo de trabajo**

El tiempo de trabajo normal, en cómputo anual, será establecido con carácter general para cada año y vendrá reflejado en las Normas Laborales establecidas por la Cooperativa.

### **Artículo 15. Distribución**

Uno. El tiempo de trabajo anual se distribuirá entre los meses y distintos días de la semana, de acuerdo con lo que al respecto se establezca en las correspondientes Normas Laborales de cada año. El que esta distribución pueda liberar algún día de la semana no presupone que a ese día se le otorgue naturaleza de festivo a los efectos de aplicación de otros conceptos de este régimen laboral.

Dos.

- a) El establecimiento del calendario laboral, una vez fijado el cómputo de horas anual y previa consulta a los socios de trabajo, será competencia de la Dirección que atenderá las particularidades de cada localidad y centro de trabajo.
- b) Será, asimismo, competencia de la Dirección la fijación de jornadas normales, intensivas, a relevos y de recuperación, así como sus horarios correspondientes, previa consulta a los socios trabajadores del centro. Los horarios serán puestos, habitualmente, en conocimiento del socio, al menos, con un mes de antelación.
- c) No se podrá fraccionar la jornada laboral más de una vez al día.

Las jornadas no completas se podrán partir si alcanzan, al menos las cinco horas diarias.

Tres. A criterio del mando responsable, en casos excepcionales –es decir imprevisibles, de fuerza mayor y fuera del quehacer diario–, éste está facultado para establecer un horario superior o diferente al previsto, teniendo en cuenta las posibilidades del equipo de trabajo.

En cualquier caso las horas excepcionales trabajadas con este carácter siempre serán compensadas con tiempo libre, debiéndose consensuar con el socio el momento de tomarlas, evitando siempre que cause perjuicios a otros socios del centro o a la organización de éste.

Cuatro. Los socios trabajadores y trabajadoras con jornada no completas tendrán preferencia para completar y/o aumentar su jornada, temporal o definitivamente, ante nuevas necesidades de plantilla que se pudieran generar o bien para la cobertura de excedencias, incapacidades... Competerá al mando la decisión, compensándose económicamente la diferencia horaria.

### **Artículo 16. Puntualidad y presencia en el trabajo**

La puntualidad y presencia en el trabajo se podrá regular por medio de una Normativa, que señalando sus transgresiones, se basará en la obligatoriedad de que los socios de trabajo cumplan los siguientes extremos:

- a) Hallarse en el puesto de trabajo a la hora fijada para el comienzo de la jornada.

- b) No abandonar las tareas ni el puesto de trabajo antes de la hora fijada para la conclusión de la jornada.
- e) Respetar el plazo temporal máximo de interrupción del trabajo establecido para las diversas modalidades de jornada.

#### **Artículo 17. Horas fuera de jornada ordinaria**

Uno. Tendrán carácter de horas fuera de jornada ordinaria todas las que rebasen en el mes a las normales adjudicadas a los días laborales de la misma en el tipo de jornada que se desarrolle.

Dos. Dado el perjuicio que ocasiona a la persona cualquier trabajo por encima del horario normal se compensarán las horas fuera de jornada con otras de tiempo libre.

## **Sección IV. PERMISOS Y EXCEDENCIA (Artículo 32 Estatutos)**

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos**

El socio de trabajo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y duración temporal siguientes:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos: 4 días naturales consecutivos.
- b) Por accidente grave, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales ó 4 medias jornadas durante el período de enfermedad.
- c) Por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales ó 4 medias jornadas durante el período de enfermedad. Si se precisa traslado: 4 días
- d) Por intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado consanguinidad o afinidad: 2 días naturales ó 4 medias jornadas durante el período de ingreso. Este permiso se subsume en supuesto de Hospitalización.
- e) Por fallecimiento de parientes de segundo grado consanguinidad o afinidad: 2 días naturales consecutivos. Si se precisa traslado: 4 días.
- f) Por nacimiento de hijo 4 días naturales consecutivos. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del médico que lo atienda, siendo permiso retribuido los ocho primeros días desde que se produjo el parto, y permiso no retribuido el resto de los días.
- g) Por contraer matrimonio: 15 días naturales consecutivos.
- h) Por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos: 1 día natural.
- i) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- j) Las socias trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La socia o el socio de trabajo puede optar por el sistema de acumulación del permiso en 14 días naturales.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.



- l) Las socias de trabajo embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Cooperativa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- m) Por trámites de adopción: hasta dos días por año para la realización de trámites de adopción, siempre que los mismos no pudieran ser hechos fuera de la jornada laboral.

### **Artículo 18 bis. Reducción de Jornada por Guarda Legal**

Uno. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del Anticipo Laboral entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, tomando como referencia la jornada máxima establecida para la Cooperativa en cada momento.

Dos. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

Tres. Durante el periodo de reducción de jornada por guarda legal, el socio y la Dirección establecerán de común acuerdo –del que se recogerá constancia por escrito– la concreción horaria de la reducción de jornada, dentro de su jornada ordinaria y su calendario.

### **Artículo 19. Permisos no retribuidos**

El socio de trabajo, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de permiso no remunerado, pero recuperable si lo desea, por los motivos y duración temporal siguientes:

- a) Por enfermedad del cónyuge, parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos: hasta 5 días naturales consecutivos.
- b) Por asuntos privados ineludibles para el socio, debiendo justificar los motivos en cada caso, sin que esta clase de permisos pueda exceder de diez días naturales en el año: hasta 5 días naturales consecutivos.
- c) Por matrimonio de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.
- d) Por enfermedad muy grave o fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos, por un tiempo de uno o dos días más de los señalados en el Artículo 18 a) y b), según éstos residan a más de 300 ó 600 kilómetros, respectivamente, de la localidad del socio.

### **Artículo 20. Excedencias Voluntarias**

Uno. El socio de trabajo con dos años al menos de antigüedad tendrá derecho a la excedencia voluntaria por un período de seis meses a cinco años. Corresponde a la Dirección Social, o Dirección que desempeñe las responsabilidades de gestión de socios de trabajo a la vista de la petición del socio, la concesión de la excedencia de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Será necesario el transcurso de cuatro años desde el final de la anterior excedencia para ejercitar nuevamente este derecho.
- b) El socio en excedencia conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Cooperativa.

- c) No existirá el derecho de excedencia para posibilitar la realización de actividades competitivas a la de la Cooperativa.
- d) La excedencia se solicitará, salvo causas de fuerza mayor, con dos meses de antelación y deberá ser respondida al mes de haberla solicitado.

Dos. La Cooperativa podrá regular, por medio de una Normativa, el ejercicio del derecho a excedencias voluntarias, así como sus limitaciones.

Tres. El socio perderá su derecho a reingreso en la Cooperativa en los supuestos siguientes:

- a) Por renuncia propia.
- b) No solicitar formalmente el reingreso, al menos un mes antes de expirar el período de excedencia.
- c) Rehusar el ofrecimiento de la Cooperativa en el mismo centro o localidad de puesto de igual o similar categoría al que hubiera tenido.

### **Artículo 20 bis. Excedencias Forzosas**

Uno. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, se concederá en el supuesto de designación o elección para un cargo público u otras circunstancias que imposibiliten la asistencia al trabajo. Se asimila a lo anterior la enfermedad muy grave de hijos, padres o cónyuge que precisen una atención especial, contando siempre con el informe del servicio médico de la Cooperativa. El reingreso, en estos casos, deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo, función o supuesto.

Dos. Los socios de trabajo tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a seis años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Tres. La excedencia para el cuidado del hijo se asimilará a la condición de forzosa. Durante los primeros dieciocho meses los socios de trabajo tendrán 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.

Cuatro. Los socios tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, suegros, abuelos cónyuge, hermanos políticos, cónyuges de hijos y nietos), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Cuando el socio conviva con el familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o atender al cuidado de dicho familiar conlleve una dedicación exclusiva, se extiende hasta dos años la posibilidad de excedencia, manteniendo la reserva a su puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses y el derecho a la reserva de un puesto de trabajo durante los siguientes seis meses.

Cinco. El socio perderá su derecho a reingreso en la Cooperativa en los supuestos siguientes:

- a) Por renuncia propia.
- b) No solicitar formalmente el reingreso, al menos un mes antes de expirar el período de excedencia.
- c) Rehusar el ofrecimiento de la Cooperativa en el mismo centro o localidad de puesto de igual o similar categoría al que hubiera tenido.
- d) En el caso de excedencias forzosas, no incorporarse antes de treinta días naturales a partir de la cesación de la causa que motivó la excedencia.

Seis. La Cooperativa podrá regular, por medio de una Normativa, el ejercicio del derecho a excedencias forzosas, así como sus limitaciones.

## **Sección V. VACACIONES (Artículo 32 Estatutos)**

### **Artículo 21. Duración**

La duración retribuida de vacaciones será de 31 días naturales o su parte proporcional a los meses de activo del socio de trabajo en el ejercicio económico por lo que:

- a) A todo socio que se incorpore después del primer día del ejercicio se le descontará la doceava parte de la duración retribuida de vacaciones por cada mes que medie entre el comienzo del ejercicio y la fecha de su incorporación.
- b) Al socio que cause baja antes de tomar sus vacaciones se le abonará la parte proporcional por el tiempo trabajado durante el ejercicio.
- c) A los socios que causen baja después de disfrutar la totalidad de las vacaciones se le practicará la deducción correspondiente a las horas de vacaciones de las que se ha beneficiado en exceso, a razón de una doceava parte de la duración retribuida por mes no trabajado dentro del ejercicio.

### **Artículo 22. Distribución**

Uno. En razón a que la actividad empresarial debe mantenerse ininterrumpidamente durante todo el año, la dirección de cada centro, teniendo en cuenta en la medida de lo posible y atendiendo los deseos de los socios a criterios operativos y de funcionalidad, fijará anualmente dentro del calendario laboral los períodos de disfrute de vacaciones, que podrán ser fraccionados como máximo en dos períodos y solamente por voluntad del socio en fracciones más pequeñas.

Dos. Cuando se dieran situaciones de fuerza mayor que aconsejaran la adopción de medidas excepcionales en relación con un centro, departamento o servicio, la Dirección podrá modificar el calendario de vacaciones establecido para adecuarlo a la nueva situación, compensando los compromisos económicos insalvables previamente contraídos.

## **Sección VI. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y TRASLADOS (Artículo 32 Estatutos)**

### **Artículo 23. Clasificación profesional**

Uno. Todos los socios de trabajo serán clasificados, para la percepción de sus anticipos laborales, de acuerdo con el puesto que ocupen y el servicio efectivo que en tal condición presten a la Cooperativa.

No obstante cuando venga exigido por necesidades productivas o situaciones no ordinarias, los socios estarán obligados a realizar otro tipo de trabajo diferente del asignado

habitualmente, siendo facultad del mando inmediato la determinación de estas circunstancias, consultando con las personas afectadas.

Dos. Los niveles que se aplicarán en la clasificación de las diferentes ocupaciones serán los fijados en la correspondiente Normativa de Valoración y Retribución.

#### **Artículo 24. Grupos Profesionales**

Todas las ocupaciones de la Cooperativa se encuadrarán en los siguientes seis Grupos Profesionales.

Grupo 1: Consejo Dirección y Directivos.

Grupo 2: Gestores.

Grupo 3: Mandos.

Grupo 4: Técnicos

Grupo 5: Responsables.

Grupo 6: Profesionales

#### **Artículo 25. Valoración Estructural**

Uno. La Valoración estructural de las diferentes ocupaciones de la Cooperativa se hará conforme a la normativa de valoración que determinarán los criterios de ponderación a utilizar, las normas específicas por las que se regirá la valoración así como la subsiguiente administración.

Dos. La Dirección como responsable de la ejecución de la valoración de puestos podrá auxiliarse en esta tarea por un Comité Técnico formado con criterios de cualificación y representación funcional suficientes.

En su caso dicho Comité dictaminará sobre la valoración de puestos de acuerdo a lo establecido en la normativa de valoración.

#### **Artículo 26. Competencias en la Valoración**

Uno. La aprobación y/o modificación de la normativa de valoración será competencia del Consejo Rector, a propuesta de la Dirección y contando con el informe del Consejo Social.

Dos. La aplicación de la normativa de Valoración, es decir la aprobación de la clasificación de ocupaciones, y demás aspectos resultantes de dicha valoración, será competencia de la Dirección.

Tres. La clasificación en un nivel determinado de las ocupaciones no valoradas o las que, por su especial problemática, no es de aplicación el Manual de Clasificación, se realizará por la Dirección.

#### **Artículo 27. Reclamaciones**

Uno. Las reclamaciones que surgieran por motivo de la clasificación profesional de las ocupaciones serán presentadas por escrito al responsable inmediato, quien, acompañadas de un informe personal, las hará seguir hasta la Dirección dentro de los plazos señalados.

Dos. La Dirección en caso de que subsistan las diferencias, causa de reclamación y de valoración, emitirá informe sobre la reclamación y la presentará, acompañada del informe del Consejo Social y la documentación pertinente, al Consejo Rector.

Tres. A estos efectos y para general conocimiento, la clasificación profesional de las ocupaciones se pondrá, al menos una vez al año a disposición de los socios de trabajo.

### **Artículo 28. Promoción profesional**

Uno. La Cooperativa fomentará la elevación del nivel profesional de sus socios en consonancia con las propias aptitudes, como presupuesto indispensable para una continua mejora en las técnicas y servicios ofertados a los socios y clientes.

Dos. Los socios de trabajo podrán promocionar, cuando se cree un nuevo puesto o exista vacante en uno preexistente, por cualquiera de los sistemas o vías que se establezcan.

Cuando por reestructuraciones organizativas se amortice o se prevea la próxima amortización de un puesto, el socio afectado tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante para la que se le juzgue capacitado.

Tres. La adquisición de conocimientos en las materias que en cada caso se determinen, que justifiquen la promoción a una categoría profesional superior, se acreditará mediante la superación de las correspondientes pruebas de aptitud. La promoción se hará posible en la medida en que la distribución de puestos o el desarrollo de la organización interna de la Cooperativa lo permita.

Cuatro. En todo caso de creación de nuevo puesto o de existencia de vacante en uno preexistente, simultáneamente a proceder al correspondiente anuncio público exterior, se anunciará a los socios de trabajo, de acuerdo con las pruebas y/o exigencias que al efecto se establezcan.

### **Artículo 29. Traslados de Centro de Trabajo**

Los socios de trabajo podrán variar su centro de trabajo en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando produciéndose una vacante en otro centro optaran a la misma reuniendo las condiciones exigidas para el nuevo puesto.
- b) Por motivo de expediente disciplinar que les traslade temporal o definitivamente.
- c) Por razones de fuerza mayor y atendiendo a un interés superior de la Cooperativa, el Consejo Rector, a propuesta de la Dirección y contando con el informe del Consejo Social, podrá trasladar a un socio de trabajo de su centro habitual a otro que obligue al socio el cambio de domicilio por tiempo definido o definitivamente.  
Los requisitos y los trámites anteriores no serán precisos cuando el traslado de centro no implique cambio de domicilio del socio.
- d) En el caso de que el traslado se produzca fuera de la localidad la Cooperativa establecerá la compensación de los gastos que esta circunstancia acarree al socio o fijará una indemnización sustitutoria.

## **Sección VII. CONTRATOS DE SOCIEDAD**

### **Artículo 30. El contrato de sociedad de los socios de trabajo**

Uno. El contrato de sociedad suscrito por el socio regula las relaciones societarias y de trabajo entre éste y la Cooperativa. Está constituido, además de por los propios Estatutos Sociales y este Reglamento de Régimen Interno Cooperativo, por los de aquellas entidades de las que la Cooperativa forme parte y demás normas y acuerdos válidamente

adoptados, que, a todos los efectos, quedan incorporados al citado contrato de sociedad. Por ello, las normas de esta naturaleza deberán ser puestas puntualmente en conocimiento del Consejo Rector y Social.

Dos. El contrato de sociedad podrá recoger en ciertos casos, además de las cláusulas genéricas, otras de carácter específico que afecten a la incorporación de un socio o grupo de socios en función de su actividad o circunstancias especiales de contratación.

### **Artículo 31. Los contratos de sociedad y asociación de la Cooperativa**

Uno. La Cooperativa, por acuerdo de la Asamblea General, podrá participar en la constitución de Cooperativas de segundo grado, asociaciones, intercooperativas u otras entidades o adherirse a otras ya creadas, como un medio más eficaz para la consecución de su objeto social.

Dos. La aplicación de lo establecido en el presente Reglamento de Régimen Interno Cooperativo queda supeditado a los Estatutos y Reglamentos, de las entidades definidas en el apartado anterior y en las que la participación de la Cooperativa hubiera sido formalmente adoptada. En caso de contradicción real o aparente entre los propios Estatutos y Reglamento con aquéllos, serán prevalentes las cláusulas de estos últimos, o, en su defecto, las estipulaciones que regulen estos convenios con terceros válidamente acordados.

## **Sección VIII. REGULACIÓN DE LA HUELGA (Artículo 32 Estatutos)**

### **Artículo 32. Causas**

Uno. Dado que la organización Cooperativa contiene en su propio seno los medios necesarios para arbitrar las discrepancias que pudieran surgir entre los socios o de éstos con los órganos rectores, con apelación en última instancia a la Asamblea General, la huelga por razones internas constituye un contrasentido y una vulneración de las normas y procedimientos acordados mayoritariamente. La huelga se entiende única y exclusivamente por motivos de solidaridad con el entorno de cada centro de trabajo.

Dos. El comportamiento individual en relación con la huelga deberá ajustarse a las decisiones mayoritarias adoptadas por cada centro de trabajo.

Tres. En el caso de que una mayoría absoluta se pronuncie a favor de la huelga quedará suspendido el derecho a la remuneración mientras dure la misma. Los socios que, en atención a razones de tipo ideológico o personal infringiesen la decisión mayoritaria y trabajaran durante el tiempo en que se haya adoptado una decisión de huelga, dicho tiempo no les sería remunerado. Los socios que realicen huelga, cuando la decisión mayoritaria hubiera sido trabajar, deberán compensar el perjuicio económico causado a la comunidad con el valor hora del anticipo de consumo del tiempo perdido.

Cuatro. Las huelgas basadas en causas externas, ajenas al objeto social de la Cooperativa, se ajustarán a los principios aquí establecidos y al procedimiento señalado en la Normativa de Huelga por razones externas aprobada por el Consejo Rector.

### **Artículo 33. Mantenimiento de servicios mínimos**

La Dirección, tanto para la Sede Central como para el resto de los Centros, podrá designar en el caso de huelga autorizada, las personas que por necesidades inexcusables de funcionamiento de la Cooperativa deban cumplir sus funciones laborales. En este supuesto los socios de trabajo, independientemente de la mayoría producida para la autorización de la huelga, devengarán el correspondiente anticipo laboral. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 26 c), 20 de los Estatutos Sociales.

## **Sección IX. RÉGIMEN DE DISCIPLINA**

### **Artículo 34. Normas de disciplina. Faltas societarias/laborales (Artículo 25 Estatutos)**

Las faltas derivadas de la prestación de la actividad profesional del socio de trabajo se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, aplicándoseles las sanciones correspondientes.

### **Artículo 35. Calificación de las faltas sociales y laborales (Artículo 26 Estatutos)**

Las faltas pueden ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves.

De carácter societario.

1. No observar las normas establecidas para el buen orden y desarrollo de los fines de la Cooperativa.
2. Incumplir los preceptos estatutarios o los reglamentos y normas de funcionamiento interno, por ignorancia inexcusable.
3. No asistir, sin causa justificada, a los actos sociales a los que fuesen convocados.

De carácter laboral.

4. La falta de trabajo por una suma de dos horas en un mes, sin causa justificada.
5. La negligencia o descuido inexcusable, si no causa perjuicio a los intereses de la Cooperativa.
6. Más de cinco faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en un trimestre natural.
7. La falta de precaución que pueda originar accidentes leves y descuido en el cumplimiento de las instrucciones para evitar accidentes.
8. El abandono del trabajo, sin causa justificada, así como la realización de actividades no relacionadas con el trabajo, con entidad leve.
9. Las acciones u omisiones que entorpezcan simplemente la buena marcha de las labores encomendadas a cada socio.
10. Aquellas en que incurriera el socio de trabajo en su condición de mutualista de Lagun-Aro, de la que la Cooperativa es socio protector, y que se encuentran calificadas como leves en los Estatutos de la Mutua citada:
  - No comunicar a la Cooperativa socio protector el cambio de domicilio.
  - En las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional, no llevar un régimen de vida acorde con el diagnóstico médico.
  - No informar a Lagun-Aro de la pérdida del carnet de identificación, inmediatamente de observada su falta.
  - No observar las normas emitidas por los órganos competentes para el buen orden y desarrollo de los fines de Lagun-Aro.

- Incumplir preceptos estatutarios, reglamentarios o normas de funcionamiento por ignorancia inexcusable.
  - No asistir, sin causa justificada, a los actos sociales, particularmente Juntas Generales, a las que fueren convocados.
- b) Serán faltas graves.

De carácter societario.

1. La reincidencia a partir de tres faltas leves en un período inferior a tres años.
2. La inasistencia injustificada a los actos sociales debidamente convocados, cuando el socio haya sido sancionado dos veces por falta leve por no asistir a las reuniones de dichos órganos sociales en los últimos cinco años.
3. La inasistencia injustificada de los Delegados elegidos en la Junta Preparatoria a la Asamblea General.
4. No servir diligentemente los cargos sociales para los que hubiesen sido elegidos.
5. No aceptar o dimitir sin causa justificada, a discreción del Consejo Rector, de los cargos sociales para los que fuesen nombrados.

De carácter laboral

6. La reincidencia en tres faltas leves en un período inferior a un año.
7. La falta al trabajo por una suma de ocho horas en un mes, sin causa justificada.
8. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en un trimestre natural.
9. La desconsideración con el público, los malos tratos de palabra u obra a los compañeros de trabajo.
10. Las actitudes de protesta en forma insolente o ruidosa, así como el negarse a cumplir las sanciones impuestas por faltas leves.
11. La falta de rendimiento, así como la indisciplina o no acatamiento a los superiores en materia laboral.
12. La falta de precaución que pueda originar accidentes graves.
13. El quebrantamiento del secreto profesional aunque no se deriven perjuicios.
14. El incumplimiento, voluntario o negligente, de las normas de seguridad.
15. La retención no autorizada de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
16. Realizar trabajos o servicios particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles, materiales y medios de la Cooperativa.
17. El exceso, en forma grave, por parte de las Direcciones y responsables en el uso de las facultades y atribuciones conferidas para la concesión de descuentos y riesgos de toda clase a la clientela, así como la asunción de dichas facultades y atribuciones por quien no las tiene conferidas.
18. El abuso de autoridad, mal trato o discriminación con los subordinados con carácter grave.
19. El abandono u omisiones que entorpezcan gravemente la buena marcha de las labores y responsabilidades encomendadas a cada socio.
20. Las acciones u omisiones que entorpezcan gravemente la buena marcha de las labores y responsabilidades encomendadas a cada socio.
21. Aquellas en las que incurriera el socio de trabajo en su condición de mutualista de Lagun-Aro, de la que la Cooperativa es socio protector, y que se encuentran calificadas como graves en los estatutos de la citada Mutua:
  - No declarar en el reconocimiento médico de ingreso cualquier enfermedad o lesión que padezca.
  - Practicar el pluriempleo sin previa comunicación a la Cooperativa, a la que habrá demostrado fehacientemente hallarse al corriente de la cobertura que esta situación comporta.



- Prolongar indebidamente las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, o no cumplir la disciplina de convalecencia impuesta por Lagun-Aro.
  - La reincidencia en faltas leves.
  - La ocultación intencionada o negligente de faltas cometidas o presenciadas, o el falsear las declaraciones cuando estos actos ocasionen perjuicios graves o se haga ostentación de su incumplimiento.
  - Negarse a aceptar lo que se dispone en los artículos aplicables de los correspondientes Reglamentos, sobre la incorporación al trabajo del mutualista en alta condicionada.
  - Complementar voluntariamente las prestaciones de Asistencia Sanitaria o Incapacidad Laboral Transitoria con cualquier otra análoga, en contra de lo establecido, sin autorización expresa del Consejo Rector.
22. En general, aquellas que como tales vaya calificando el Consejo Rector, para garantizar el buen funcionamiento de la Cooperativa.
- c) Serán faltas muy graves.

De carácter societario.

1. La reincidencia a partir de tres faltas graves en un período inferior a tres años.
2. Incumplir los acuerdos válidamente adoptados en los órganos competentes.
3. Las actividades que sean de tal naturaleza que puedan perjudicar los intereses materiales o prestigio social de la Cooperativa, tales como operaciones de competencia, fraude en las aportaciones o prestaciones, manifiesta desconsideración a los rectores o representantes de la Entidad y otras similares.
4. Atribuirse funciones propias del Consejo Rector, Comité de Recursos, Comisión de Vigilancia o de cualquiera de sus componentes.
5. Incumplir, de forma notoria, las disposiciones que regulan el funcionamiento de la Cooperativa o incitar a dicho incumplimiento, aunque ello no dé lugar a comisión de falta por otros socios.
6. La insuficiente participación en las actuaciones de la Cooperativa apreciada según los módulos fijados en los Estatutos.
7. El incumplimiento reiterado de las obligaciones económicas con la Cooperativa y de las demás señaladas en el Artículo 17 de los Estatutos.
8. Prevalerse de su condición de socio para desarrollar actividades especulativas o contrarias a la Leyes.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Cooperativa, o revelar a extraños datos de reserva obligada de la misma.

De carácter laboral.

10. La reincidencia de tres faltas graves en un período inferior a un año.
11. Más de veinte faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en un trimestre natural.
12. La falta al trabajo por una suma de veinte horas en un mes sin causa justificada.
13. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza con respecto a la Cooperativa en el ejercicio de funciones confiadas por ésta o valiéndose de ellas, así como la realización de hechos efectuados fuera del servicio que supongan fraude para la Cooperativa.
14. El quebrantamiento del secreto profesional cuando cause perjuicios a la Cooperativa o a terceras personas.
15. La falsificación o secuestro de documentos y datos, relacionados con el servicio.
16. El hurto, robo, apropiación indebida y estafa, al margen de su importe y, en general, la realización de actos o su omisión que originen perjuicio a la Cooperativa o que se cometan durante el servicio a la misma.

17. La condena por cualquier clase de delito doloso, con excepción de aquellos que por su índole especial y a juicio de la Cooperativa no afecten a la confianza de quien lo cometa.
18. Gestionar o admitir directa o indirectamente de proveedores y/o clientes de la Cooperativa o de terceros remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir o haber cumplido un servicio de aquélla.
19. Dedicarse a trabajos o actividades fuera de la Cooperativa cuando se estime puedan existir incompatibilidades.
20. El cierre al público de un centro de trabajo, sin la autorización de la Dirección o de las personas en quienes ésta delegue.
21. Promover o secundar huelgas por causas internas.
22. La indisciplina o no acatamiento a los superiores en materia laboral cuando de ello se derive perjuicio notorio para la Cooperativa o compañeros de trabajo, así como el negarse a cumplir las sanciones impuestas por faltas graves.
23. El exceso, en forma muy grave, por parte de la jefatura de Centro en las facultades y atribuciones conferidas para la concesión de descuentos o condiciones comerciales.
24. El abuso de autoridad, mal trato o discriminatorio con los subordinados con carácter muy grave.
25. El abandono del trabajo, sin causa justificada, así como la realización de actividades no relacionadas con el trabajo, con entidad muy grave.
26. La falta de precaución que pueda originar accidentes muy graves.
27. Las acciones u omisiones que entorpezcan muy gravemente la buena marcha de las labores y responsabilidades encomendadas a cada socio.
28. Aquellas en las que incurriere el socio de trabajo en su condición de mutualista de Lagun-Aro, de la que la Cooperativa es socio protector, y que se encuentren calificadas como muy graves en la reglamentación de la Mutua citada:
  - Ocultar a Lagun-Aro la existencia de procedimientos civiles o penales, o no comunicar la fecha de celebración.
  - Renunciar a sus derechos o pactar con los terceros responsables, o de sus compañías aseguradoras, sin la autorización de Lagun-Aro.
  - Negarse a reintegrar a Lagun-Aro la parte correspondiente a las cantidades anticipadas, una vez concretada la indemnización por resarcimiento de daños.
  - La ocultación o falseamiento de las causas que han dado lugar a la enfermedad o lesiones sufridas.
  - Simular, provocar o agravar voluntaria o maliciosamente cualquier clase de enfermedad o accidente.
  - Trabajar estando en situación de baja, salvo que lo haga en cumplimiento de lo prevenido para el alta condicionada.
  - Transferir o ceder ocasionalmente a terceras personas el carnet de identificación para uso fraudulento o facilitar volante a personas distintas de los mutualistas y beneficiarios.
  - Defraudar a sabiendas, o poner voluntariamente los medios que conduzcan a tal fin, en perjuicio de los intereses de Lagun-Aro.
  - La reincidencia en falta grave.
29. Negarse a cumplir los acuerdos válidamente adoptados en la Asamblea General.
30. En general, aquellas que como tales vaya calificando el Consejo Rector para garantizar el buen funcionamiento de la Cooperativa.

### **Artículo 36. Sanciones por faltas sociales y laborales (Artículo 27 Estatutos)**

Las sanciones que se aplicarán en cada caso, serán alguna de las siguientes:

- a) Por faltas leves.
  1. Amonestación por escrito.
  2. Descuento de anticipos laborales de hasta dos días con suspensión de la actividad laboral. El socio podrá optar por no suspender la actividad laboral durante este período.
  
- b) Por faltas graves.
  1. Amonestación por escrito.
  2. Apercibimiento por escrito que, a juicio del Consejo Rector podrá hacerse público.
  3. Incapacidad para ser elegido Rector, componente del Comité de Recursos o Comisión de Vigilancia, hasta en dos siguientes elecciones consecutivas.
  4. Privación, durante un año, de los servicios asistenciales que, con cargo a la COFIP u otra instancia, hubiese establecido la Cooperativa en favor de los socios.
  5. Descuento de anticipos laborales de hasta siete días con suspensión de la actividad laboral. El socio podrá optar por no suspender la actividad laboral durante este período.
  6. Inhabilitación por un tiempo no superior a tres años para promocionar a puesto de categoría superior.
  7. Reducción del índice laboral de hasta el 10% por un tiempo no superior a un año.
  
- c) Por faltas muy graves.
  1. Todas las anteriores.
  2. Amonestación por escrito, formulada por el Consejo Rector.
  3. Suspensión de todos o parte de los derechos sociales, durante el plazo que fije el Consejo Rector, que no podrá ser superior a tres años.
  4. Suspensión temporal de los servicios de la Cooperativa con un plazo máximo de tres años.
  5. Descuento de anticipos laborales de hasta dos meses con suspensión de la actividad laboral. El socio podrá optar por no suspender la actividad laboral durante este período.
  6. Reducción del índice laboral de hasta el 30% por un tiempo no superior a cinco años.
  7. Cambio forzoso de ocupación a otra que podrá ser de menor nivel (dentro del mismo o diferente grupo profesional) y por tiempo indefinido.
  8. Traslado forzoso de servicio a centro de distinta localidad y por tiempo que podrá ser indefinido y sin derecho a indemnización.
  9. Expulsión.

### **Artículo 37. Procedimientos sancionadores (Artículo 28 Estatutos)**

Uno. Procedimiento

- a) Los expedientes de faltas se cumplimentarán en todos sus documentos en dos ejemplares, quedando uno de ellos archivado en el expediente de cada socio.
- b) En todos estos supuestos será preceptiva la audiencia previa por escrito de la persona interesada.
- c) El procedimiento se establece del siguiente modo:

Para socios de consumo.

El pliego de cargos será formulado por la Dirección, quien comunicará por escrito al socio inculpado la calificación provisional de la falta y la correspondiente propuesta de

sanción, pudiendo el socio realizar el descargo y presentarlo ante el Consejo Rector quien establecerá la calificación y sanción. El Consejo Rector contará para su decisión el informe emitido al respecto, por el Consejo Consumerista.

Para socios de trabajo.

- 1° El pliego de cargos será formulado por la Dirección, quien comunicará por escrito al socio inculpado la calificación provisional de la falta y la correspondiente propuesta de sanción, pudiendo el socio realizar el descargo y presentarlo ante la propia Dirección quien establecerá la calificación y sanción, salvo en el caso de expulsión que queda reservada al Consejo Rector.
  - 2° En el caso de faltas leves y graves, el socio puede impugnar la calificación sanción mediante descargo al Consejo Social, salvo acuerdo en contrario del Consejo Rector. Por lo que respecta a las faltas muy graves el órgano decisor será el Consejo Rector que contará con el informe preceptivo previo del Consejo Social.
- d) La decisión del Consejo Rector será definitiva salvo apelación al Comité de Recursos.

#### Dos. Plazos en general.

Por razones de garantía jurídica, los plazos a partir de los cuales quedan prescritas las subsiguientes actuaciones para cada una de las fases del expediente de faltas, serán las siguientes:

a) Plazos de apertura de expediente.

Los plazos de que dispone la Dirección o el Consejo Rector para la apertura del expediente de faltas, que culmina con la comunicación al socio interesado, serán los siguientes:

- 1 mes para los casos tipificados como de falta leve.
- 2 meses para los casos tipificados como de falta grave.
- 3 meses para los casos tipificados como de falta muy grave.

Los plazos empezarán a computarse a partir de la fecha en que la Dirección o el Consejo Rector tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los doce meses de haberse cometido. La prescripción anterior de las faltas se interrumpirá por la incoación del procedimiento sancionador, pero sólo en el caso de que en el mismo recayese resolución y fuese notificada en el plazo de cuatro meses desde su incoación.

b) Plazo de descargo.

Se establece en siete días naturales después de la recepción de la propuesta de sanción.

c) Plazos de recurso.

El plazo máximo de presentación de cada uno de los recursos ante los órganos será de treinta días naturales a partir de la comunicación de las sanciones correspondientes.

d) Plazos de resolución de los recursos.

El plazo máximo de contestación de cada órgano a los recursos prevenidos en el apartado anterior será de 3 meses a partir de la presentación de los mismos. Transcurrido este plazo sin haberse resuelto y notificado, se entenderá que el recurso ha sido estimado.

Tres. Durante la tramitación de un expediente disciplinario por supuesta comisión de Falta muy grave, la Dirección podrá suspender temporalmente al socio de su actividad laboral, con carácter excepcional y como medida previa cautelar y sin carácter sancionador. El socio conservará durante este período su derecho a percibir el anticipo laboral.

Cuatro. Ejecutividad de la sanción.

Todas las sanciones serán ejecutivas a partir del día siguiente de haberse agotado el plazo de recurso correspondiente sin que el socio expedientado hubiese utilizado ese derecho, o a partir del día siguiente de adoptado el correspondiente fallo inapelable.

Cinco. Cancelación de sanciones.

A excepción del caso de expulsión, el Consejo Rector, a demanda de los interesados, podrá cancelar la parte de las sanciones impuestas pendiente de cumplir, o las anotaciones de sanciones pasadas, a los socios si, a su juicio, hubiera causas que lo justificaran.

### **Artículo 38. Expulsión (Artículo 29 Estatutos)**

Uno. La expulsión de los socios sólo podrá acordarla el Consejo Rector, por falta muy grave, a resultas de expediente instruido al efecto, que incluirá el descargo del interesado.

Dos. Contra el acuerdo de expulsión el socio podrá recurrir en el plazo de treinta días naturales desde la notificación, ante el Comité de Recursos que deberá resolverlo en un plazo máximo de tres meses desde que le sea notificado. El acuerdo que ratifique la expulsión será ejecutivo y podrá ser impugnado por el socio en el plazo de dos meses desde la comunicación del acuerdo, a través del cauce procesal y en los términos señalados por la Ley de Cooperativas de Euskadi.

# Capítulo III

## DESEMPLEO

### **Artículo 39. Solidaridad Intercooperativa**

La Cooperativa se halla vinculada al acuerdo intercooperativo de ayuda al desempleo regulado por Lagun-Aro. En virtud de esta relación, la Cooperativa se obliga a acoger a aquellos socios de otras entidades asociadas a Lagun-Aro en situación de desempleo estructural, que reúnan las condiciones que se establezcan, en puestos de trabajo que se puedan generar.

Igualmente, de darse la situación de excedente de plantilla en la Cooperativa, los socios de trabajo afectados tienen derecho a su reubicación, en la medida de su adecuación, en otras organizaciones componentes de Lagun-Aro y generadoras de puestos de trabajo que cuenten con vacantes a cubrir.

### **Artículo 40. Definición**

Uno. Ante la disminución de la actividad empresarial, provocadora de una insuficiente rentabilidad, sea aquella con carácter general o localizada en una actividad determinada, el Consejo Rector, contando con el informe de Dirección y habiendo oído al Consejo Social, podrá dictaminar como medida excepcional la existencia de un excedente de plantilla.

En este supuesto el Consejo Rector determinará el número de los excedentes, los procedimientos de actuación, así como el tratamiento de la situación de los socios en esta circunstancia.

Dos. Cuando la disminución de la actividad sea parcial, las medidas se aplicarán primeramente a los socios que trabajen en los centros, departamentos o secciones afectados.

Tres. Para los casos en que se dictamine paro estructural y sea preciso una reducción de plantilla, los afectados estarán dispuestos a la movilidad necesaria que exija su reubicación bien en otro centro de la Cooperativa, bien en otras entidades.

Cuatro. Si fuera necesario proceder a la reubicación o acogerse a medidas de desempleo, se atenderán en primer lugar las peticiones voluntarias si las hubiera, determinando para el resto con criterios operativos y de funcionalidad.

### **Artículo 41. Prestación**

Uno. La retribución a que tendrá derecho el socio en situación de paro estructural será la definida en la correspondiente prestación de Lagun-Aro, que se halla cofinanciada por dicha Mutua y la aportación solidaria del resto de los socios en activo de la Cooperativa.

Dos. Si durante el tiempo de desempleo el socio desempeñara trabajo remunerado en otra empresa o actividad, se tendrá en cuenta la circunstancia para variar precedentemente la retribución anterior.

Tres. De cualquier forma, el socio en paro estará a disposición de la Cooperativa, tanto para ocupar cualquier puesto de trabajo para el que se le requiera, cuanto para participar en otras actividades, formativas o de otro tipo, que la Cooperativa pudiera organizar. El socio que se negara a realizar estos trabajos o actividades perderá automáticamente el derecho a la retribución de desempleo, asimilándose la infracción a “falta de trabajo” y sujeta, por tanto, a expediente disciplinar.

**TITULO II.**  
**DEL RÉGIMEN ECONÓMICO**



# Capítulo I

## APORTACIÓN A CAPITAL DE LOS SOCIOS

### **Artículo 42. Aportaciones Obligatorias al Capital Social para los nuevos socios (Artículo 36 Estatutos)**

Las aportaciones obligatorias iniciales de los socios podrán ser modificadas por acuerdo de la Asamblea General, con actualizaciones según el Índice de Precios al Consumo.

### **Artículo 43. Cuotas de ingreso para los nuevos socios de trabajo (Artículo 41 Estatutos)**

Las cuotas de ingreso a desembolsar por los nuevos socios de trabajo se acordarán anualmente en la Asamblea General, si bien la cantidad a exigir no podrá exceder del 25 por ciento de la Aportación Obligatoria al Capital Social.

### **Artículo 44. Intereses de las Aportaciones Sociales (Artículo 39 Estatutos)**

Uno. Las aportaciones de los socios de trabajo al Capital Social de la Cooperativa podrán ser remuneradas anualmente en base a un interés total bruto referente, que no podrá superar ninguno de los dos siguientes límites:

- a) Un 7,5% anual bruto,
- b) Un 40% de la cifra de resultados brutos de la cooperativa. A estos efectos, se tendrán en cuenta los resultados brutos antes del Impuesto de Sociedades, reconversión de resultados y fondos intercooperativos, participación en resultados de los trabajadores por cuenta ajena, dotación a la COFIP y la propia retribución del capital. La limitación del 40% podrá elevarse hasta el 50% en los casos en que el ratio de independencia del balance consolidado, utilizado como referencia limitativa de la monetarización de los intereses, sea superior a uno (1,00).

En todo caso la suma de ambos no rebasará los límites legales.

Dos. La Asamblea General decidirá anualmente la aplicación o no de intereses a las aportaciones de los socios de trabajo al Capital Social. Asimismo podrá acordar un interés inferior al establecido como referente en el apartado anterior.

Tres. En todo caso, el acuerdo favorable al devengo del interés base estará condicionado a que la Cooperativa cuente con resultados positivos suficientes, antes de la reconversión de resultados y después de compensar pérdidas de ejercicios anteriores pendientes de distribuir en su caso, o Reservas Voluntarias de libre disposición que permitan satisfacer su devengo.

A estos efectos, la determinación de los resultados positivos suficientes se realizará en los términos indicados en el apartado Uno del presente artículo y el devengo de intereses con cargo al Fondo de Reserva Voluntario de Libre Disposición se sujetará solamente al límite del 7,5% anual bruto.

Cuatro. Asimismo, la Asamblea General, para decidir el abono de intereses a las aportaciones de los socios de trabajo al Capital Social, deberá considerar lo indicado en el apartado cuatro del artículo 39 bis de los Estatutos Sociales.

Cinco. En todo caso, la monetarización de intereses estará sujeta a los límites derivados del cumplimiento de los diferentes ratios de balances recogidos en el Reglamento Interno Cooperativo.

Se procederá en todo caso a la capitalización de intereses en los casos siguientes:

Cuando por razones de ajuste de la Cuenta de Explotación de la Cooperativa su nivel de anticipos laborales sea inferior o igual al 85% de la Tarifa de Cotización y Base de Prestaciones vigente en Lagun-Aro.

Cuando los intereses se abonen con cargo al Fondo de Reserva Voluntario de Libre Disposición.

En ningún caso la monetarización podrá superar el 50 por ciento del resultado bruto consolidado atribuible a la cooperativa. A estos efectos, se tendrán en cuenta los resultados brutos antes de Impuesto de Sociedades, reconversión de resultados y fondos intercooperativos, participación en resultados de los trabajadores por cuenta ajena, dotación a la COFIP y la propia retribución del capital. A estos efectos, tanto la remuneración de todas las Aportaciones Financieras Subordinadas como de otros instrumentos financieros que no formen parte del Capital Social Obligatorio, se considerarán como gasto y no formarán parte del resultado.

Seis. Las obligaciones fiscales derivadas del cobro de intereses de las Aportaciones Sociales serán de cuenta y cargo del socio de trabajo.

Siete. A los efectos de una gestión más eficiente de los recursos, la Asamblea General podrá aprobar con carácter anticipado la remuneración de intereses de todas las aportaciones a Capital Social que formen parte de los Fondos Propios de la Cooperativa, incluidas las correspondientes a las emisiones de estas características realizadas con soporte en el Artículo 37 de estos Estatutos, condicionada al cumplimiento de los requisitos necesarios para su consideración como Fondo Propio.

La verificación del cumplimiento de los citados requisitos, corresponderá al Consejo Rector, quedando, en consecuencia, condicionado el devengo de los intereses al acuerdo de verificación y fecha de pago del Consejo Rector, decisión que será, en todo caso, ratificada por la primera Asamblea General celebrada tras el pago acordado por el Consejo Rector.

#### **Artículo 44 bis. Monetarización de los intereses de las aportaciones sociales.**

Uno. Se establece un cuadro de porcentajes máximos de monetarización del interés, en función de la evolución del ratio de independencia financiera de la cooperativa:

Ratio de independencia	Porcentaje máximo de monetarización sobre intereses devengados
$RI \geq 0,40$	100%
$0,40 > RI \geq 0,35$	75%
$0,35 > RI \geq 0,30$	50%
$0,30 > RI \geq 0,25$	25%
$0,25 > RI$	0%

Dos. El ratio de independencia se medirá a estos efectos por la relación existente en el balance consolidado elaborado con los criterios establecidos en las normas internacionales de información financieras, antes de la distribución de los excedentes netos del ejercicio, entre Patrimonio Neto y Exigible. Para el cálculo del ratio de independencia se deducirán del Exigible los anticipos de clientes, si bien las Aportaciones Financieras Subordinadas emitidas en el 2004 o anteriores a este año tendrán la consideración de Fondos Propios a estos efectos.

#### **Artículo 45. Retornos (Artículos 45 y 46 Estatutos)**

Uno. El retorno cooperativo para los socios de trabajo será acreditado en proporción al servicio realizado por éstos, medido por los anticipos computables que hayan percibido en el ejercicio, y será incorporado al Capital Social con carácter de aportación obligatoria. Aquellos socios cuyo índice laboral sea superior al índice tres, tendrán derecho solamente a los retornos que correspondan al citado índice.

Dos. La Asamblea General, para poder decidir la aplicación de Retornos, deberá considerar lo indicado en el apartado cuatro del artículo 39 bis de los Estatutos Sociales.

Tres. Si los retornos fueran negativos, el porcentaje aplicado a los anticipos laborales será igualmente negativo y se imputarán a los socios con los mismos criterios que para el caso en que fueran positivos, minorando en este caso el Capital Social.

Cuatro. En todo caso, si las Reservas constituidas no fueran suficientes para compensar las pérdidas del ejercicio, se constituirá una Reserva Negativa con saldos individualizados denominada Resultados Negativos de Ejercicios Anteriores, que deberá ser compensada con cargo a Resultados futuros o, en su caso, con la aportación financiera correspondiente de aportaciones a capital social en el plazo máximo de 5 años desde su constitución.

Cinco. Si la Asamblea General acordase el abono de intereses con carácter previo a la cancelación del saldo de la cuenta de Resultados Negativos de Ejercicios Anteriores, se tomará como base de cálculo para su aplicación el saldo de capital social minorado por el importe individualizado que de la mencionada Reserva Negativa en cada caso pudiera corresponderle a cada socio.

Seis. El saldo que con carácter individual figure en dicha cuenta de Resultados Negativos Pendientes de Aplicación se compensará con las aportaciones a capital social en el caso de producirse la baja de un socio y en caso de persistir el saldo negativo, éste se constituirá como una deuda para con la cooperativa del socio que sea baja en la misma, sea o no esta baja por causa justificada.

#### **Artículo 46. Actualización de aportaciones (Artículo 47 Estatutos)**

El Balance de la Cooperativa podrá ser regularizado en los mismos términos y con los mismos beneficios que se establezcan para las sociedades de derecho común, sin perjuicio de lo establecido en los Estatutos sobre el destino del resultado de la regularización del balance.

#### **Artículo 47. Transferencias de Capital Social entre los socios (Artículos 35 y 40 Estatutos)**

El Consejo Rector establecerá, en cada caso, las condiciones de transferencia de capital social entre los socios. Además de las señaladas en los Estatutos, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- a) Ningún socio podrá, por esta vía poseer más del 25% del Capital Social de la Cooperativa.
- b) No se podrá transferir aquella aportación que esté garantizando un préstamo.
- c) La cantidad mínima a transferir será de 300 Euros.
- d) Al socio que transfiera su aportación deberá quedarle, como mínimo, el importe equivalente a la aportación obligatoria vigente para los nuevos socios en el momento de la transferencia.
- e) No se admitirán transferencias para la realización de la aportación obligatoria inicial de los nuevos socios.

#### **Artículo 48. Ampliaciones obligatorias de Capital Social**

Uno. La Asamblea General, a la vista de necesidades objetivamente definidas, podrá acordar la realización por parte de los socios de trabajo, de aportaciones obligatorias al Capital Social, para lo que fijará el monto global de la ampliación.

Dos. La distribución entre los socios de trabajo de su parte de ampliación se realizará en función directa del índice laboral de cada uno de ellos.

Tres. La regulación detallada de las ampliaciones obligatorias en el caso que se estime conveniente, se realizará en base a una normativa específica aprobada por el Consejo Rector.

#### **Artículo 49. Reembolso de la aportación a Capital en caso de baja (Artículo 23 Estatutos)**

Uno. La aportación a capital, una vez adquirida por la cooperativa, se reembolsará a los socios.

El reembolso se realizará en función de las circunstancias del socio en el momento de la baja y de la situación económico-financiera de la Cooperativa.

Dos. La aportación no reembolsada en el momento de la adquisición percibirá un interés anual igual al interés legal del dinero.

Tres. Desde la fecha de la adquisición, las cantidades pendientes de reembolso se trasladarán de la cuenta de capital a otra que recoja esta circunstancia, por lo que dichas cantidades no serán susceptibles de actualización.

# Capítulo II

## CONTRIBUCIÓN OBLIGATORIA PARA LA EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA Y OTROS FINES DE INTERÉS PÚBLICO, (COFIP.) (Artículo 38 Estatutos)

### Artículo 50. C.O.F.I.P. Disposiciones Generales

Uno. Sin menoscabo de lo dispuesto en el Artículo 23 de los Estatutos Sociales, la COFIP se destinará prioritariamente a promover, realizar y financiar iniciativas de formación e información al consumidor, e solidaridad y promoción asistencial, de promoción educativa, cultural y profesional, especialmente en materia consumerista, y de compromiso con el entorno y el medio ambiente, así como de promoción de las relaciones intercooperativas a través de entidades creadas para la promoción, asistencia, dirección común o cualesquiera actividades de apoyo entre cooperativas de consumo, cooperativas y otras formas de colaboración.

Dos. La COFIP será administrada por el Consejo Rector.

En aquellas localidades donde exista un Comité Consumerista Local, el Consejo Rector podrá destinar fondos para la realización de las actividades previstas en su Plan de Gestión.

### Artículo 51. Derogado

### Artículo 52. Derogado

### Artículo 53. Solicitudes y Condiciones

Uno. Toda solicitud que cualquier entidad dirija a Eroski, S.Coop. para ser atendida por la COFIP, deberá ir acompañada, para poder ser valorada convenientemente, de los siguientes datos:

- a) Datos relativos a la entidad o persona que solicite la ayuda, explicitando su objeto social, su identidad y su nivel de implantación social.
- b) Objetivo y finalidad de la ayuda solicitada y su repercusión en la localidad, así como su integración en el proyecto general de actividades de la entidad.
- c) Otras fuentes de financiación.
- d) Motivos por los que se dirige a Eroski, S.Coop.

Dos. Cada solicitud deberá ir acompañada de un proyecto de la actividad que podrá ser global en los casos en que la ayuda de la Cooperativa sea una más y no significativamente importante en relación con el costo general del proyecto.

Tres. No obstante, el órgano de Eroski, S.Coop. que hubiera de resolver podrá solicitar cuanta información precise para completar su valoración y poder decidir. Igualmente, podrá poner, según lo vea conveniente, condiciones o limitaciones a la ayuda concedida, así como verificar que se realicen las actividades para las que se solicita la ayuda.

Cuatro. Podrá pedirse también una memoria de lo realizado o del nivel de realización de los objetivos que se preveían al pedirse la ayuda.

### Artículo 54. Derogado

**TITULO III.  
DE LOS ÓRGANOS DE  
REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN**

# Capítulo I

## RÉGIMEN DE ASAMBLEAS GENERALES DE DELEGADOS

### **Artículo 55. Sesiones de la Asamblea General de Delegados (Artículo 49 Estatutos)**

Las Asambleas Generales podrán celebrarse en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria. La Asamblea General ordinaria podrá ser convocada, a la vez, con el carácter de extraordinaria para decidir asuntos de la competencia de ésta, siempre que ello se indique explícitamente en el Orden del Día de la Asamblea.

### **Artículo 56. Desarrollo de la Asamblea (Artículo 52 Estatutos)**

Uno. Para el desarrollo de la Asamblea General, en primer término se relacionarán los Delegados asistentes y se acreditarán sus respectivas representaciones, consignándose las protestas que se formulen, resolviendo la Presidencia, asistida de la Comisión de Vigilancia, sobre su inclusión o exclusión.

Dos. A continuación, se entrará en el examen de los asuntos en el orden que discrecionalmente fije la Presidencia, respetando la prioridad de asuntos establecidos por la legislación vigente.

### **Artículo 57. Formas de resolución de los asuntos (Artículo 52 Estatutos)**

Uno. Los asuntos sometidos a la decisión de la Asamblea General se resolverán por aclamación o por votación. Las votaciones serán secretas cuando tengan por finalidad la elección o renovación de los componentes de los órganos sociales o el acuerdo para ejercitar la acción de responsabilidad contra los componentes de los órganos sociales, así como para transigir o renunciar al ejercicio de la acción. Se adoptará, también mediante votación secreta, el acuerdo sobre cualquier punto del orden del día, cuando así lo solicite un 10 por 100 de los votos presentes y representados. En el resto de las votaciones, la modalidad será competencia de la Presidencia.

Dos. Se entenderá existe aclamación cuando la propuesta sometida a la consideración de la Asamblea General de Delegado no suscite discrepancia pública y razonada que ponga de manifiesto la existencia de posiciones diferentes que exijan la votación.

Tres. En caso de votación, la decisión se adoptará por mayoría simple, salvo en aquellos asuntos que exijan una mayoría cualificada, con arreglo a las disposiciones legales o estatutarias. En todo caso, las mayorías harán referencia a los votos válidamente emitidos.

Cuatro. Podrá recurrirse, a discreción del Consejo Rector, a la votación nominativa, salvo en los supuestos que impliquen juicio sobre personas, para los acuerdos o cuestiones trascendentales para la subsistencia o desarrollo de la Cooperativa.

### **Artículo 58. Derecho de representación (Artículo 52 Estatutos)**

A los efectos del derecho de representación, al que se refiere el Artículo 52, Siete, de los Estatutos, el poder se otorgará por escrito, haciendo constar el nombre del socio representante y firmando en la convocatoria personal del socio representado. Corresponderá

a la Comisión de Vigilancia decidir sobre la idoneidad del escrito que acredite la representación.

**Artículo 59. Aprobación y ejecutividad del Acta de la reunión (Artículo 52 Estatutos)**

Corresponde a la Secretaría de la Asamblea General la redacción del acta de la sesión, que deberá expresar el lugar y la fecha de las deliberaciones, el número de los socios asistentes, si se celebra en primera o en segunda convocatoria, un resumen de los asuntos debatidos, las intervenciones de las que se haya solicitado constancia en el acta, los acuerdos adoptados y los resultados de las votaciones. La aprobación de la misma se realizará en un plazo de quince días por la Presidencia de la Asamblea General y tres socios designados en la misma Asamblea. Los acuerdos adoptados producirán efectos desde el momento que hayan sido tomados.



# Capítulo II

## JUNTAS PREPARATORIAS (Artículo 54 Estatutos)

### **Artículo 60. Naturaleza**

Uno. Con el objeto de poder ofrecer una participación directa en la vida societaria de la Cooperativa, se establece la celebración de Juntas Preparatorias, previas a la Asamblea General Ordinaria, que permitirán una información ágil, clara y explicativa de la vida de la Cooperativa.

Dos. Las Juntas Preparatorias deberán elegir a los Delegados de los socios para la Asamblea General, según el Artículo 54, Cinco, de los Estatutos Sociales.

Tres. Se celebrarán las Juntas Preparatorias una vez al año y no se precisa su realización en el caso de que fuera necesario convocar Asamblea General Extraordinaria en el tiempo que media entre las Ordinarias Anuales.

### **Artículo 61. Designación de Delegados por los socios de trabajo para la Asamblea General**

Uno. A tenor de lo establecido en el Artículo 50 de los Estatutos Sociales el número máximo de Delegados por los socios de trabajo para la Asamblea General que se ha de designar en su correspondiente Junta Preparatoria es de 250.

Dos. Atendiendo a este límite y al número de socios de trabajo inscritos en la fecha en que fuera convocada la Junta Preparatoria, el Consejo Rector calculará el módulo aritmético de socios de trabajo por cada Delegado.

El Consejo Rector podrá reducirlo hasta en un 50%, con el fin de favorecer la representación directa de aquellos socios adscritos a centros con un menor número de socios.

Tres. El módulo definido en el apartado anterior se aplicará por cada centro o circunscripción definidos por el Consejo Rector. El Consejo Rector, previa consulta al Consejo Social, como aplicación del módulo anterior aprobará las circunscripciones resultantes y la distribución de Delegados para cada una de ellas.

Cuatro. Los socios de cada circunscripción y por votación secreta designarán las candidaturas a Delegados que serán propuestas a la Junta Preparatoria.

Cinco. Como quiera que la aplicación del módulo definido en el punto dos, pudiera dar lugar a valores no enteros, las fracciones que excedan de 0,50 se redondearán hacia la unidad, siempre que ello no haga sobrepasar el número de 250.

### **Artículo 62. Designación de Delegados por los socios consumidores para la Asamblea General**

Uno. De acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de los Estatutos Sociales, el número de Delegados de los socios consumidores será de 250.

Dos. Los socios interesados en presentar su candidatura a Delegados ante la Junta Preparatoria correspondiente, deberán hacerlo constar formal y personalmente ante el Comité Consumerista de la localidad en la que se hallen inscritos o en su defecto ante el responsable del centro de venta más próximo de la Cooperativa.

Tres. En caso de no cubrirse el número de candidaturas correspondientes a la zona geográfica que determine una Junta Preparatoria, el Consejo Rector podrá proponer como tales para su aceptación por la citada Junta a aquellos socios que hayan observado una destacada práctica cooperativa.

Cuatro. Cuando el número de candidaturas sea igual o inferior al número de Delegados a elegir, los mismos serán proclamados como Delegados en la Junta Preparatoria correspondiente.

Cinco. Cada Junta Preparatoria sólo podrá designar el número de Delegados que corresponda a la zona geográfica a la que hace referencia, según los criterios establecidos en el Artículo 54, Seis, de los Estatutos Sociales.

Seis. La fecha límite de presentación de candidaturas para Delegados a la Asamblea General será de quince días naturales después de la fecha de convocatoria de la correspondiente Junta Preparatoria.

### **Artículo 63. Duración y obligación del mandato de Delegados de la Asamblea General**

Uno. Los socios que fueran designados por las correspondientes Juntas Preparatorias como Delegados ante la Asamblea General ostentarán dicho mandato durante tres años, siendo reelegibles.

Dos. El derecho reconocido en el punto anterior no tendrá lugar en los casos de producirse, durante el período, la pérdida de su condición de socio o que hubiese sido suspendido de este derecho por el Consejo Rector de acuerdo con el Artículo 21 de los Estatutos Sociales.

Tres. La asistencia del Delegado a la Asamblea General correspondiente es obligatoria. La ausencia que no se hallase debidamente justificada, constituirá falta grave como recoge el Artículo 35, apartado b), punto 3) y podrá ser sancionado por el artículo 36, apartado b) punto 3) con inhabilitación del socio para ser elegido Rector, componente del Comité de Recursos o Comisión de Vigilancia hasta en dos siguientes elecciones consecutivas.

### **Artículo 64. Ejercicio del derecho de voto**

Uno. Cada uno de los socios inscritos en el correspondiente Libro en la fecha de convocatoria de la Junta Preparatoria tiene derecho a participar en la misma y emitir su voto.

Dos. No obstante, el ejercicio del derecho de voto estará condicionado al cumplimiento, por parte del socio, de los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el cumplimiento de las aportaciones y demás compromisos a los que se hubiere expresamente obligado.
- b) No estar sujeto a sanción de suspensión del derecho de voto.

# Capítulo III

## PROCEDIMIENTO DE RENOVACIÓN DEL CONSEJO RECTOR, COMISIÓN DE VIGILANCIA Y COMITÉ DE RECURSOS (Artículo 74 Estatutos)

### **Artículo 65. Propuestas de candidaturas**

Uno. Con independencia de lo establecido en el punto siguiente podrán presentarse como candidaturas a la elección de componentes del Consejo Rector, Comisión de Vigilancia y Comité de Recursos, todos aquellos socios que personalmente así lo decidan y, haciéndolo constar ante el Consejo Rector.

Dos. Los órganos consultivos de base correspondientes a las dos comunidades de socios, los Comités Consumeristas y las Comisiones Delegadas del Consejo Social serán los cauces respectivos de propuesta de candidaturas. En cualquier caso cada comunidad de socios sólo tendrá facultad para proponer y apoyar las candidaturas que le correspondan de entre sus propios componentes.

Tres. Los socios de trabajo, aun teniendo la condición de socios consumidores, sólo podrán ejercer a estos efectos su condición de socios de trabajo.

Cuatro. Cada Comité Consumerista o Comisión Delegada podrá presentar, como máximo, 2 candidaturas. Esta presentación se hará ante el Consejo Rector a través del Consejo Consumerista o del Consejo Social, según corresponda.

Cinco. El plazo de presentación de candidaturas será, como máximo, hasta siete días después de la fecha de la publicación de la convocatoria de la Asamblea General, siendo nula la presentación posterior a esta fecha.

Seis. El Consejo Rector confeccionará la lista inicial de candidaturas que estará compuesto por:

- a) Los presentados por los Comités Consumeristas y las Comisiones Delegadas, de acuerdo con el apartado dos y cuatro de este artículo.
- b) Los presentados personalmente que cumplan el requisito del apartado Uno de este artículo.

Siete. Entre la lista de candidaturas se procederá a una votación por el Consejo Consumerista en lo referente a candidaturas consumidores, y por la Asamblea de las Comisiones Delegadas del Consejo Social en lo tocante a las candidaturas de socios de trabajo, a fin de determinar el orden de la candidatura definitiva de cada una de las comunidades de socios. Para esta elección cada asistente podrá votar, como máximo, a tantos socios como puestos a cubrir haya en el Consejo Rector, Comisión de Vigilancia y Comité de Recursos en representación de los socios de cada grupo social respectivo. En caso de empate se dirimirá en favor del socio más antiguo.

Ocho. La proclamación de candidaturas se realizará por el Consejo Rector.

## **Artículo 66. Votaciones y elección**

Uno. Los Delegados en la Asamblea General sólo podrán votar a las proclamadas como candidaturas.

Dos. Los Delegados en la Asamblea General podrán votar, como máximo, a tantas candidaturas como puestos a cubrir existan en el Consejo Rector, Comisión de Vigilancia y Comité de Recursos en representación de cada una de las dos comunidades de socios.

Tres. Serán proclamados componentes del Consejo Rector, de la Comisión de Vigilancia y del Comité de Recursos los socios que, en el acto de la Asamblea General de Delegados, hayan recibido el mayor número de votos, preservándose en cualquier caso lo establecido en los artículos 56 Uno, 71 Uno, y 73 Dos, de los Estatutos Sociales sobre la composición del Consejo Rector, Comisión de Vigilancia y Comité de Recursos. Los siguientes en la lista de votación, en número igual, serán ordenados en función del número de votos como suplencia de los elegidos en el mismo acto electoral y por el mandato restante del sustituido. En caso de empate se dirimirá en favor del socio más antiguo.

# Capítulo IV

## CONSEJO CONSUMERISTA (Artículo 61 Estatutos)

### Artículo 67. Concepto

El Consejo Consumerista es un órgano de consulta y asesoramiento del Consejo Rector, en los aspectos que hacen referencia al consumidor. Asumirá cuantas funciones le sean propuestas por el Consejo Rector según las normas que se establezcan al respecto.

### Artículo 68. Facultades

Entre ellas estarán las siguientes:

- a) Colaborar con el Consejo Rector en la elaboración de las actividades consumeristas de la Cooperativa.
- b) Participar en los criterios del destino y aplicación de la Contribución Obligatoria para la Educación y Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público, en especial los correspondientes a los Comités Consumeristas Locales de acuerdo con las directrices básicas emanadas de la Asamblea.
- c) Proponer las Candidaturas de los socios Consumidores para el Consejo Rector de la Cooperativa según el procedimiento establecido en el Artículo 65 de este Reglamento.
- d) Conocer y emitir informe en primera instancia sobre los recursos de sanción a los socios de consumo, trasladando al Consejo Rector su decisión.
- e) Las funciones asesoras e informativas que le fueran encomendadas.

### Artículo 69. Composición y organización

Uno. El Consejo se reunirá, al menos, una vez al trimestre, convocado y presidido por la Presidencia del Consejo Rector o por quien ésta delegue.

Dos. Serán componentes del Consejo Consumerista un representante de los socios consumidores elegidos por cada Junta Preparatoria de socios consumidores, por un periodo de cuatro años, la Presidencia del Consejo Rector, las Presidencias de los Comités Locales y la Dirección que desempeñe las responsabilidades de gestión de socios consumidores, que actuará de Secretaría. Además podrán asistir a sus reuniones en calidad de asesores quienes sean solicitados por el propio Consejo y/o propuestos por el Consejo Rector.

### Artículo 70. Comisión Delegada Permanente

Cuando el número de componentes del Consejo Consumerista sea elevado, por razones de funcionalidad se podrá crear una Comisión Delegada Permanente del Consejo Consumerista. Su creación se hará por aprobación del Consejo Rector, a iniciativa propia o del Consejo Consumerista, fijándose en ese momento el número de Delegados, que la compondrán, la forma de elección de éstos y las atribuciones de la Comisión.

La Presidencia y Secretaría de esta Comisión Delegada la asumirán quienes lo sean del Consejo Consumerista.

# Capítulo V

## EL COMITÉ CONSUMERISTA LOCAL (Artículos 33 y 62 Estatutos)

### Artículo 71. Concepto

El Comité Consumerista Local es un órgano de representación, que tiene por objeto la potenciación y coordinación de la vida consumerista local y actuará con carácter asesor, informativo y consultivo ante los órganos sociales correspondientes.

### Artículo 72. Facultades

- Colaborar, coordinar y participar, en su caso, en los actos sociales propios de la Cooperativa, así como en los referentes a actividades consumeristas.
- Disponer de la información sobre la marcha socio-empresarial que necesita para el mejor desarrollo de su actividad.
- Administrar los recursos de la COFIP, asignados según los criterios establecidos y de acuerdo con su plan anual de gestión aprobado por el Consejo Rector.
- Ejercer las facultades que se le deleguen en cada momento ajustándose a los límites y términos fijados por el Consejo Rector al respecto.

### Artículo 73. Objetivos

Uno. Encaminará sus actuaciones hacia aquellas que redunden en una mejora del objetivo social de la Cooperativa y, con preferencia sobre otras, a las de formación y defensa de los derechos de la población consumidora, bien promoviendo actividades consumeristas en su localidad o en su zona con el apoyo técnico de los medios correspondientes de la organización, bien coordinando actividades consumeristas promovidas desde la organización.

Dos. Planificará anualmente su actividad, coincidiendo con el ejercicio económico, sometiendo su aprobación a los órganos sociales correspondientes, ante los que responderá y a cuyas orientaciones se someterá.

### Artículo 74. Constitución y composición

Unos. El Comité podrá constituirse por alguno de estos procedimientos:

- Porque la Asamblea Informativa Local así lo proponga.
- Porque los órganos sociales correspondientes de la Cooperativa propongan constituirlo al considerar que se dan las circunstancias apropiadas en una localidad.

Dos. En cualquiera de los casos debe ser aprobada su constitución formal por el Consejo Rector.

Tres. Se podrá ser componente del Comité por designación de la Asamblea Informativa Local. El número máximo de sus componentes será de diez.

Cuatro. El mandato de los componentes del Comité tendrá una duración de cuatro años pudiendo ser reelegidos cuantas veces lo juzgue oportuno la Asamblea Informativa Local, o, en su defecto, el propio Comité. Las renovaciones serán bianuales y por mitades.

Cinco. La jefatura de Tienda de la localidad, o aquel que designe la Dirección Social si hubiera varias tiendas, será componente del Comité con voz y voto.

### **Artículo 75. Organización**

Uno. En el seno de los Comités Consumeristas Locales se designará una Presidencia, una Vicepresidencia y una Secretaría.

Dos. Será función de la Presidencia coordinar al Comité, convocar y dirigir sus reuniones, proponer su plan de trabajo, y ser portavoz del Comité ante los órganos correspondientes de la Cooperativa. La Vicepresidencia sustituirá a la Presidencia cuando fuera necesario. La Secretaría recogerá en acta los acuerdos de las reuniones y guardará y coordinará la documentación necesaria para el Comité.

Tres. La Dirección que desempeñe las responsabilidades de gestión de socios consumidores de la Cooperativa, asumirá la coordinación de los Comités y actuará ante ellos como asesor y apoyo técnico.

## **CAPITULO VI. Derogado**

### **Artículo 76. Derogado**

# Capítulo VII

## EL CONSEJO SOCIAL (Artículo 59 Estatutos)

### Artículo 77. Concepto

El Consejo Social es un órgano compuesto por socios de trabajo, que entiende de los asuntos relacionados con éstos por su condición de trabajadores, sin perjuicio de las funciones asesoras e informativas en los demás asuntos relacionados con el objeto social de la Cooperativa.

### Artículo 78. Facultades

Uno. El Consejo Social participará y colaborará en los asuntos relacionados con el funcionamiento de la Cooperativa y en particular en aquellos que afecten a los socios en cuanto que trabajadores.

Dos. Entre las tareas a desarrollar por este órgano se encuentran las siguientes:

- a) Presidir las Juntas Preparatorias de los socios de trabajo por delegación del Consejo Rector, confirmada en cada caso.
- b) Informar, asesorar y responder a las consultas de los administradores en todos aquellos aspectos que afectan a la relación de trabajo, debiendo emitir informe preceptivo sobre los mismos.
- c) Conocer y emitir informe en primera instancia sobre los recursos de sanción a los socios de trabajo, trasladando al Consejo Rector su decisión en las faltas muy graves y resolviendo directamente las de menor entidad, salvo decisión en contrario del Consejo Rector.

### Artículo 79. Composición

Uno. El Consejo Social estará compuesto por un máximo de dieciséis componentes electos, no pudiendo en cualquier caso ser su número inferior a doce. El Consejo Rector, a propuesta del Consejo Social, determinará en cada caso el número de componentes, las circunscripciones comarcales y la proporción de representantes de cada una de ellas atendiendo a los siguientes criterios:

- a) La densidad de socios de trabajo existente en las distintas zonas.
- b) La dispersión geográfica entre los centros que integren una misma zona.

Dos. Además de los componentes electos formarán parte del Consejo Social con voz y sin voto, la Presidencia del Consejo Rector y la Dirección Social, o Dirección que desempeñe las responsabilidades de gestión de socios de trabajo.

### Artículo 80. Elección de vocales

Uno. Serán electores y elegibles todos los socios de la Cooperativa.

Dos. Cada zona o territorio de los determinados por el Consejo Rector y por el sistema de votación en dos vueltas, propondrá a la Asamblea General de Delegados listado único para su ratificación.



Tres. Serán propuestos a la Asamblea General como componentes del Consejo Social las candidaturas de cada circunscripción que hubieran alcanzado un mayor número de votos para cubrir las representaciones necesarias de cada zona o territorio. Los siguientes en votos serán propuestos como suplencia.

Cuatro. El Consejo Rector será el encargado de recoger en un listado único la propuesta de candidaturas al Consejo Social a presentar para su ratificación por la Asamblea General.

### **Artículo 81. Período de mandato y cese**

Uno. La duración del mandato será de cuatro años. La renovación se hará por mitades cada dos años. En la primera renovación, los componentes que hayan de cesar se designarán por sorteo.

Dos. Serán causas de cese como componentes del Consejo Social, además del transcurso del período de mandato, las siguientes:

- a) La pérdida de la condición de socio de trabajo.
- b) El cambio a otro territorio o zona distinta a la que le eligió, si de ésta fuera el único representante en el Consejo Social.
- c) La dimisión por causa grave, aceptada por el Consejo Social.
- d) El incumplimiento de los deberes inherentes al cargo, a juicio del Consejo Rector y previo expediente instruido al efecto por el Consejo Social.

Tres. Cuando se produzcan vacantes definitivas, éstas serán cubiertas por las respectivas suplencias y por el tiempo de mandato que restase al sustituido.

### **Artículo 82. Elección de cargos**

Uno. El Consejo Social elegirá en su seno una Presidencia, una Vicepresidencia y una Secretaría.

Dos. La Presidencia del Consejo Social será componente nato del Consejo Rector con voz y sin voto.

### **Artículo 83. Funcionamiento**

Uno. El Consejo Social se reunirá ordinariamente, al menos una vez al mes. También lo hará cuantas veces lo juzgue oportuno su Presidencia o a petición de un tercio, como mínimo, de sus componentes.

Dos. Las convocatorias serán cursadas por la Secretaría, y en las mismas se harán constar junto con el Orden del Día, la fecha y hora de la reunión.

A las reuniones, además de los Consejeros, podrán ser convocados, con voz pero sin voto, las personas que en cada momento se juzgue conveniente.

Tres. El Consejo Social quedará válidamente constituido cuando asistan a la reunión la mitad más uno de sus componentes. La asistencia será personal, no cabiendo la representación, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de la asistencia. La Presidencia dirigirá las reuniones y su voto dirimirá los empates.

Cuatro. La Secretaría levantará acta de cada reunión. Las actas serán aprobadas en la siguiente reunión sin perjuicio de que los acuerdos sean ejecutivos desde el momento de su adopción, a salvo de lo establecido en el Artículo 77 de este Reglamento.

#### **Artículo 84. Comisiones Delegadas del Consejo Social**

Uno. Dentro de cada circunscripción o territorio se constituirá una Comisión Delegada del Consejo Social elegido en representación de los socios de trabajo con el carácter asesor e informativo hacia el propio Consejo Social y los socios de los centros.

Dos. Las atribuciones y responsabilidades de estos órganos, que actuarán como delegados del Consejo Social, vendrán definidas en una Normativa específica.

# Capítulo VIII

## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

### **Artículo 85. Concepto**

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano cuya función básica será velar por el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos profesionales y proponer las acciones necesarias para la mejora progresiva de las condiciones físicas de trabajo.

### **Artículo 86. Composición**

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por representantes de la línea ejecutiva, técnica y Consejo Social, teniendo sus reuniones una periodicidad, al menos, trimestral.

### **Artículo 87. Facultades**

Serán facultades del Comité de Seguridad y Salud:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Elaborar el Plan de Gestión anual de Seguridad y Salud.
- c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los socios de la Cooperativa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los socios e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Cooperativa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
- d) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los socios, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Cooperativa.
- f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- g) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Cooperativa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes.
- h) Cuidar de que todos los socios reciban una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad y Salud del Trabajo, de acuerdo con las orientaciones y directrices de los Planes que surjan de los organismos públicos, privados o internos, y ponderar los resultados en cada caso.
- j) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud mediante cursillos y conferencias a los socios, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas, la colocación de carteles y avisos de Seguridad

y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

- k) Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de lo cual, enviarán una copia a la Dirección de la Cooperativa y al Consejo Social.
- l) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones y demás aspectos de los procesos físicos de trabajo de la Cooperativa.

### **Artículo 88. Obligaciones de la Cooperativa**

Uno. La Cooperativa se compromete a facilitar los medios y procurar las condiciones para que los socios desempeñen su actividad laboral con las medidas de Seguridad y Salud necesarias para salvaguardar su integridad física, así como 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 y Salud 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 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 los socios de la Cooperativa.
- c) Facilitar a los socios los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.
- d) Exigir a los socios la utilización de los medios de protección, así como el cumplimiento de las instrucciones y especificaciones vigentes en materia de Seguridad y Salud.
- e) Efectuar con carácter ordinario revisiones médicas anuales y de mayor frecuencia para los socios 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 todos los socios en materia de Seguridad, Higiene y Bienestar, a través de la formación e información necesarias.
- i) Facilitar al socio, 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 y especificaciones que le pudieran corresponder en materia de Seguridad y Salud.
- j) Incluir un estudio específico referido a las condiciones de Seguridad y Salud en los proyectos de reconversión, modificaciones sustanciales de los procesos productivos y similares a desarrollar en la Cooperativa.
- k) Poner a disposición de los socios el mapa de riesgos de cada centro de trabajo, que será elaborado por el Comité de Seguridad y Salud.

Tres. La Cooperativa deberá proporcionar o compensar las prendas de uniforme de uso obligatorio. No estará obligada a proporcionar o compensar prendas ordinarias.

### **Artículo 89. Obligaciones de los socios**

Serán obligaciones de los socios en materia de Seguridad y Salud:

- 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 del puesto en materia de Seguridad y Salud.
- c) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado de conservación.
- d) Dar cuenta inmediata de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
- e) Pasar los reconocimientos médicos, vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por el Servicio Médico de la Cooperativa o de Lagun-Aro.

# Capítulo IX

## EL CONSEJO DE DIRECCIÓN

(Artículo 65 Estatutos)

### **Artículo 90. Concepto**

El Consejo de Dirección se configura como un órgano de consulta y asesoramiento de la Dirección, así como de coordinación de las funciones del equipo directivo.

### **Artículo 91. Composición**

El Consejo de Dirección estará presidido por la Dirección General y formarán parte del mismo las Direcciones de Departamentos, y cuantas personas juzgue conveniente, en cada momento, la Dirección General.

### **Artículo 92. Funcionamiento**

El Consejo de Dirección se reunirá periódicamente, al menos una vez al mes y cuantas veces lo crea conveniente la Dirección General.

# Capítulo X

## FUNCIÓN REGULADORA DEL CONSEJO RECTOR

### **Artículo 93. Participación en entidades de supraestructura**

El Consejo Rector establecerá los procedimientos de elección, o designará directamente, a fin de cumplimentar la cobertura de compromisarios o representantes que pudieran corresponder a la Cooperativa por su participación en entidades de supraestructura en las que participe a tenor de lo definido en el Artículo 31 del presente Reglamento.

### **Artículo 94. Delegaciones del Consejo Rector**

Uno. El Consejo Rector, en el ejercicio de su responsabilidad del gobierno de la Cooperativa y como medida para una mayor eficacia empresarial y más amplia participación de los socios, delega en los órganos intermedios como el Consejo Consumerista, Comité Consumerista y Consejo Social los aspectos operativos definidos en los artículos correspondientes de este Reglamento.

Dos. No teniendo carácter limitativo este proceso descentralizador del gobierno de la Cooperativa dichas atribuciones y delegaciones podrán ser ampliadas en las materias que estatutariamente fuera posible, así como la creación de otros órganos que contribuyan más eficazmente a la consecución del objetivo social.

Tres. La irrenunciabilidad del Consejo Rector en su responsabilidad última sobre las materias delegadas le confiere atribuciones para suspender o anular las delegaciones otorgadas cuando en el ejercicio de las mismas dichos órganos excedieran los límites de atribuciones asignadas y/o fueran contrarias a la reglamentación y normas vigentes.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª**

El presente Reglamento de Régimen Interno Cooperativo se desarrollará, en caso necesario por medio de normativas y acuerdos que en ningún caso podrán contradecir lo establecido en los Estatutos Sociales o este Reglamento y se aprobarán y adoptarán por el Consejo Rector salvo que la materia de que se trate la hubiera delegado en otro órgano de la Cooperativa.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª**

El Consejo Rector resolverá las dudas que se susciten sobre la interpretación de este Reglamento y suplirá las omisiones, dando cuenta de las que estime relevantes en la primera Asamblea General que se celebre.







S.Coop.