

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA COOPERATIVA DARUCAMA EN LA NORMATIVA VIGENTE

El Reglamento de Régimen Interno o normativa complementaria, sirve para regular y aclarar circunstancias y situaciones que ante su aparición, no son cubiertas ni por los Estatutos Sociales de la Cooperativa, ni por la Normativa o Ley general aplicable a la misma.

El objetivo fundamental del Reglamento de Régimen Interno será ser vivo, dinámico y actualizado, para poder regular todos aquellos aspectos que no siendo regulados por los estatutos sociales de la cooperativa son de importancia vital para el desarrollo de la actividad de la misma, tanto desde un punto de vista social, laboral como organizacional.

En este sentido, y como punto de partida, diremos como es sabido por todos y ratificado por la Legislación y Jurisprudencia generalmente aceptada, que las relaciones de un socio trabajador o de trabajo con su cooperativa, aunque tenga aspectos laborales, no es una relación laboral, sino que es una relación societaria

Una relación societaria y no laboral, además de por su propia esencia y características, por no estar incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores determinado por el artículo 1 de este texto legal.

Diremos en consecuencia, que **los Convenios Colectivos del sector no son de aplicación en las sociedades cooperativas** de trabajo asociado o en el resto de ellas respecto de sus socios de trabajo, y no son de obligado cumplimiento a la hora de elaborar, aprobar e implantar un Reglamento de Régimen Interior.

Es por tanto, y con carácter absoluto el Reglamento de Régimen Interno un documento o acto propio e interno de la cooperativa, que regula relaciones endosocietarias, no relaciones con terceros ajenos a la cooperativa

Hemos de señalar que frente a las diferentes interpretaciones o valoraciones respecto al Valor Normativo de los RRI, ha sido el Tribunal Supremo con su Doctrina, el que ha determinado el auténtico carácter normativo del RRI en base a tres argumentos fundamentales:

- a) Por qué es la propia Ley y los estatutos sociales de la cooperativa los que reconocen que la cooperativa pueda regularse no sólo a través de los estatutos Sociales, sino a través de las llamadas normas internas o Reglamentos de Régimen Interno.

- b) Por el propio carácter vinculante para todos los socios, de los acuerdos de la Asamblea General, Artículo 20 de la Ley 27/1999, de Cooperativas, y en concreto del propio acuerdo de la Asamblea General que aprueba el Reglamento de Régimen Interior y que en consecuencia obliga a todos los socios.
- c) Por la llamada teoría de los Actos propios de los socios que supone la aceptación y asunción de los acuerdos adoptados por el órgano representativo de todos los socios y que obliga a todos ellos, sin perjuicio de poder solicitar la baja voluntaria si el socio no estuviera conforme con dicho acuerdo.

El Régimen Interno de Darucama ,aprobado en asamblea general, tiene como finalidad facilitar el desarrollo y gestión del objetivo social de dicha cooperativa, que contempla el sector de los servicios socio sanitarios de personas mayores y discapacitados.

Dicho RRI se divide en varios apartados, explicados a continuación.

En este apartado se describe los Contenidos Societarios.

DE LOS SOCIOS

La selección para la admisión de socios a la cooperativa se realizará

A través de anuncios publicados en diferentes medios de comunicación, redes sociales, periódicos etc, donde quedará en dicho anuncio bien claro que se selecciona, a socios trabajadores para formar parte de la cooperativa Darucama.

Una vez recibidas las solicitudes de los interesados, un departamento de psicología especializado en RRHH contratado por la coop Darucama, se encargará de la selección de dichos socios trabajadores para ser admitidos por el consejo rector dentro de la cooperativa como socios a prueba.

Todos los socios seleccionados por el consejo rector firmaran un contrato de admisión a prueba con una duración de nueve meses, donde tendrán todos los derechos y obligaciones de cualquier socio, salvo el derecho a voto en asamblea general mientras no aporten la cantidad económica asociativa, así mismo se podrán de dar de baja de forma unilateral de la cooperativa , con un plazo de aviso de 15 días

Una vez firmado el contrato de admisión, el socio recibirá los estatutos y el Régimen Interno de la cooperativa

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

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

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

En la toma de decisión sobre la superación o no del período de prueba del aspirante a socio, deberá tenerse en cuenta el informe que al efecto elabore la Dirección, aún cuando aquel no es vinculante para el Consejo Rector.

Los trabajadores de la cooperativa con contrato de trabajo indefinido con más de un año de antigüedad, no podrán ser sometidos a período de prueba, si reúnen los demás requisitos para ser socios trabajadores y lo solicitarán ante el Consejo Rector en el plazo de los doce siguientes meses a la fecha en que pudo ejercitar su derecho a incorporarse como socios trabajador.

Transcurridos los nueve meses a prueba, habiendo superado las pruebas establecidas, y solicitando los interesados la entrada a la cooperativa como socios aportando la cantidad económica establecida, se realizará un contrato de sociedad en donde el nuevo socio de la cooperativa tendrá todos los derechos y obligaciones con una serie de beneficios por pertenecer a dicha coop, que son los siguientes:

El socio trabajador recibirá un seguro médico privado independiente de la medicina pública de la Seguridad Social, En el que tendrá médicos privados hospitales privados y todo tipo de pruebas.

El socio trabajador tendrá una cobertura de un seguro de accidentes laborales.

Recibirán cursos de formación de reciclaje profesional de forma gratuita, y quien no posea certificado de profesionalidad , se le facilitará a través de dichos cursos

Todos los socios trabajadores realizarán los cursos de formación profesional y reciclaje que se estime oportuno para la optimización de los recursos humanos con los que cuenta la cooperativa, para lo cual deberá asumir y cumplir el calendario horario que se determine por el Consejo Rector a propuesta de la Dirección.

En el supuesto de que algún socio trabajador se niegue a cumplir con lo previsto en el apartado uno precedente, se consideraría como una conducta de desobediencia contra un acuerdo del Consejo Rector, y dicho órgano social podrá abrirle en expediente disciplinario, salvo causa de justa excusa debidamente acreditada.

En caso de solicitar el socio trabajador la baja de la cooperativa al consejo rector, perderían el derecho a disfrutar de dichos beneficios.

El Contrato de Sociedad se establecerá ordinariamente por tiempo indefinido. Asimismo, podrá pactarse entre la cooperativa y el nuevo socio la duración por tiempo determinado, siempre que con su contratación la cooperativa no supere el 20% con respecto a los de duración indefinida.

El Contrato de Sociedad regulará al menos los siguientes aspectos:

- a) El compromiso del aspirante de realizar el trabajo y las funciones que se le encomienden.
- b) La aceptación de los derechos y obligaciones que pudieran derivarse tanto de los Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interior, y acuerdos internos vigentes en la cooperativa, como de los Acuerdos, Conciertos, Agrupaciones y Federaciones en los que la misma participe válidamente.
- c) El importe de la Aportación Obligatoria Inicial al Capital Social y en su caso de la Cuota de Ingreso a efectuar por el aspirante a socio y los plazos y condiciones de su desembolso.
- d) La clasificación profesional y el índice laboral inicial.
- e) La adscripción a la Seguridad Social,(Régimen Especial de Trabajadores Autónomos)

DE LOS ÓRGANOS SOCIETARIOS

ASAMBLEA GENERAL

Se convocará de forma ordinaria una vez al año, la convocatoria se establecerá anuncio en la web de la cooperativa con 15 días de antelación.

Se podrá celebrar de forma presencial o por vía telemática, según establezca el consejo rector.

Podrán celebrarse asambleas extraordinarias, en el mismo año de la ordinaria, convocadas por los órganos establecidos.

Desarrollo de la Asamblea General

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

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

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

Formas de resolución de los asuntos

Los asuntos sometidos a decisión de la Asamblea General se resolverán mediante votación, sin perjuicio de lo establecido por los apartados siguientes y de lo que la legislación vigente imponga en la materia.

La votación podrá ser secreta o a mano alzada. La decisión sobre la modalidad de dicha votación, será competencia del Presidente, atendiendo exigencias funcionales y naturaleza del tema, excepto en aquellos supuestos en los que la Ley o lo Estatutos Sociales exija la votación secreta preceptiva, al igual que cuando lo soliciten al menos el 10% de los socios presentes y representados en la Asamblea General.

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

Ejercicio del derecho de asistencia y voto

Todos los que sean socios de la cooperativa que hayan superado el periodo de prueba y hayan aportado la cantidad inicial del aporte económico de ingreso desde la fecha en que se acordó la convocatoria de la Asamblea General tienen derecho a participar en la misma y a emitir su voto, salvo los sujetos a suspensión del derecho a voto por aplicación del régimen de disciplina social.

Ejecutividad de los acuerdos de la Asamblea General

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

DE LA DIRECCIÓN Y DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN

Nombramiento y cese de la Dirección

Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo de los Estatutos Sociales, el nombramiento y cese de la Dirección estarán sujetos a las reglas generales que se desarrollan en los apartados siguientes.

La duración de un mandato de la Dirección será de cuatro años, sin perjuicio de renovaciones sucesivas. Dichos mandatos finalizarán el treinta de junio de los años en que corresponda la renovación ordinaria de la presidencia del Consejo Rector.

Excepcionalmente la duración del primer mandato de la Dirección podrá ser distinta a cuatro años si su nombramiento se realiza entre dos fechas de designación ordinaria. En este caso, tal primer mandato no será inferior a dos años ni superior a seis.

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

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

Composición del Consejo de Dirección

El Consejo de Dirección, bajo la presidencia de la Dirección, estará formado por directivos, ejecutivos o técnicos de la cooperativa, nombrados por el Consejo Rector a propuesta de la Dirección.

El Presidente del Consejo Rector será miembro nato del Consejo de Dirección, con voz y sin voto, con la función de coadyuvar al necesario nexo entre ambos órganos de la cooperativa.

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

Facultades y funcionamiento del Consejo de Dirección

Serán facultades del Consejo de Dirección aquéllas inherentes a su concepción orgánica.

Es facultad del propio órgano la propuesta de regulación de su régimen de funcionamiento interno, que será aprobado por el Consejo Rector.

Así como el listado de competencias que el propio órgano estime necesario explicitar para el mejor desempeño de sus funciones.

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

El Capital Social

La cooperativa siempre mantendrá el capital social mínimo fijado en los Estatutos Sociales mediante aportaciones obligatorias o voluntarias de sus socios.

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

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

Todo socio deberá siempre mantener su aportación obligatoria mínima para poder mantener su relación societaria, y en su defecto, una vez haya sido requerido expresamente a dicho efecto por el Consejo Rector para que ponga a disposición de la cooperativa el importe faltante dentro del plazo previsto estatutariamente, se le dará de baja obligatoria, que deberá ser calificada como no justificada

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

Cuantía y desembolso de la aportación obligatoria inicial y de la cuota de ingreso

La aportación obligatoria inicial del socio para ingresar en la cooperativa de Darucama será de 300€ deberá desembolsarse 50€ en el momento que sea admitido como socio y el resto en 5 plazos de 50€ en los cinco meses siguientes del inicio, previsto en los Estatutos Sociales y el RRI

Determinación del tipo de interés de las aportaciones de los socios y su devengo

La Asamblea General, en su sesión ordinaria, determinará cada ejercicio económico el tipo de interés con que se retribuyen las aportaciones de los socios al Capital Social, pudiendo fijarse desde el 0% al tipo de interés máximo legalmente previsto al efecto en los supuestos en que así procediera de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales

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

Pago de los intereses

El pago de los intereses de las aportaciones al capital social de los socios podrá realizarse, a cuenta de los resultados del ejercicio, por semestre vencido y en el supuesto de que finalizado el ejercicio no tuviesen derecho a su percepción, en base a lo dispuesto en el artículo precedente, los socios procederán a la devolución de los intereses percibidos en su importe bruto en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se aprueben las cuentas del citado ejercicio, y no percibirán interés alguno del segundo semestre.

Si algún socio no pusiese a disposición de la cooperativa, en el plazo fijado el importe bruto de los intereses indebidamente percibidos, el Consejo Rector podrá autorizar a que se proceda a descontar de su anticipo laboral del período mensual siguiente al que debió el socio realizar la devolución o que se le reduzcan sus aportaciones voluntarias dicho importe y en su defecto de sus aportaciones obligatorias, siempre y cuando su importe no fuese inferior a la cantidad determinada como aportación obligatoria mínima

Reembolso de las aportaciones al Capital Social

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

Los importes de las aportaciones de los socios dados de baja pendientes de reembolso se clasificarán contablemente en otra cuenta exigible que recoja tal naturaleza.

El reembolso de las aportaciones sociales a los socios en activo que causen baja, o derechohabientes en su caso, se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se cursará solicitud expresa de reembolso de la aportación en el momento de formalizar la baja, o de requerir la liquidación en su caso.
- b) El reembolso se efectuará en un plazo máximo de cinco anualidades.
- c) Las cantidades pendientes de reembolso devengarán un tipo de interés bruto igual al del dinero vigente al 1 de enero de cada año, que será abonado dentro del año de devengo.

Así mismo, podrá establecerse, con los socios que se jubilen y opten por su continuidad como socio inactivo, una modalidad de reducción autorizada de su aportación social, siempre que al menos mantenga la aportación obligatoria mínima fijada para cada período, formalizada mediante pacto, conforme a las siguientes reglas:

- a) La cooperativa se compromete a devolver al socio la cuantía del principal e intereses de su aportación en mensualidades de importe igual durante un plazo determinado, excepto la cuantía de la aportación obligatoria mínima fijada para los socios inactivos.
- b) Dicho plazo alcanzará los diez años al menos y quince como máximo, sin que, salvo mutuo acuerdo, quepan reducciones del mismo durante su vigencia.
- c) El tipo de interés a aplicar para el cálculo de la anualidad, o mensualidad, periodificada podrá alcanzar hasta dos puntos por encima del establecido para los socios trabajadores, siempre que con ello no se supere el límite legal, y sea posible abonarles los intereses a tenor de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, excepto que dichos importes se transvasen como créditos de la cooperativa.
- d) Cada dos años, se revisará el tipo de interés aplicado según la letra c) para ajustarlo a la evolución que vaya experimentando dicho tipo, modificando consecuentemente el importe de la anualidad para el resto del plazo pendiente.
- e) En caso de fallecimiento del titular, los derechohabientes quedan subrogados en la totalidad de las condiciones pactadas.

Será competencia del Consejo Rector la aceptación de las excepciones justificadas en la aplicación de los plazos de los apartados precedentes, la fijación de las condiciones económicas de dichas excepciones y, en general, la resolución de las incidencias que se produzcan en la materia.

Formulación de las propuestas de distribución de los Excedentes Disponibles

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

El Consejo Rector, podrá proponer la constitución de Reservas Voluntarias con cargo a los excedentes disponibles de un ejercicio. El porcentaje de excedentes disponibles a destinar a dichas Reservas Voluntarias se detraerá de la cantidad pendiente, después de destinar los Fondos Obligatorios debiendo determinar la Asamblea General su carácter de repartible o de irrepartible y sus destinos.

Todas las propuestas sobre capitalizaciones de retornos, se destinarán a las denominadas Aportaciones Obligatorias.

Los retornos que cada socio trabajador deberá percibir si el resultado del ejercicio es positivo y así lo acordare la Asamblea General, será medido en función del sumatorio de los anticipos laborales con que hubiesen sido retribuidos por la cooperativa durante dicho ejercicio económico a cada socio. No se consideran anticipos laborales las cantidades que perciban los socios trabajadores de la seguridad social por cualquier contingencia, ni

los complementos que la cooperativa realizará a su favor durante los períodos que no esté de alta para prestar su trabajo.

Imputación de pérdidas a los socios

Con carácter general la distribución de pérdidas, en los ejercicios en que las hubiere, se hará imputando a los socios la parte que estatutariamente les corresponda.

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

En caso de quiebra, siendo negativo el patrimonio neto de la cooperativa, los recursos de la misma se destinarán a satisfacer parcialmente las deudas contraídas con terceros, respetando la prelación establecida legalmente, y los socios pierden la totalidad de sus aportaciones al capital social.

Ampliación de las aportaciones obligatorias

La Asamblea General establecerá, a propuesta del Consejo Rector, y previo informe de la Comisión de Vigilancia, los parámetros de equilibrio técnicamente correctos para la estructura financiera de la cooperativa.

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

Las ampliaciones obligatorias se regirán por las siguientes reglas básicas:

- a) La cuantía total de la ampliación se definirá en función de la situación y evolución de los parámetros financieros que se hubieran establecido.
- b) La ampliación se efectuará mediante aportaciones de todos los socios, excluidos los socios inactivos y colaboradores

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

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

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

Incumplimiento de obligaciones económicas

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

Contabilidad patrimonial y control de seguimiento

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

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

Ejecución y control de las actividades laborales

Los socios trabajadores estarán obligados a realizar el trabajo que se les encomiende, cualquiera que fuera su contenido y cometido profesional

Todos los socios trabajadores tienen la obligación de realizar su trabajo con la diligencia y colaboración exigidas por los Estatutos Sociales, este Reglamento y las órdenes e instrucciones emanadas de las personas investidas de mando en el ejercicio regular de sus funciones.

Los directivos y mandos de la cooperativa ejercerán las facultades que le competan y responderán de las obligaciones que se les asignen. Deberán:

- a) Dirigir de forma participativa, dando entrada en lo que corresponda a los colaboradores en la toma de decisiones y en la fijación de los objetivos de trabajo.
- b) Favorecer un buen y eficiente clima de trabajo.
- c) Mantener informados a los socios sobre las materias relacionadas con su trabajo.
- d) Intentar resolver los conflictos que se susciten a través del diálogo y la negociación.
- e) Exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales de los socios trabajadores
- f) Fomentar la formación y el desarrollo profesional de sus los socios trabajadores presentando el correspondiente plan de formación personalizado.

La cooperativa adoptará los medios de formación necesarios para que los directivos y mandos puedan desempeñar con eficacia sus funciones tanto técnicas como directivas o de conducción de personas.

La cooperativa podrá verificar los estados de enfermedad o accidente que sean alegados por los socios para justificar sus faltas de asistencias al trabajo. La negativa a la verificación de su estado podrá conllevar la suspensión de los derechos económicos correspondientes a los estados descritos.

CONDICIONES LABORALES

En las condiciones laborales de la cooperativa Darucama, habrá que distinguir entre las de los socios trabajadores, y la de los trabajadores por cuenta ajena que se regularan siempre por la Legislación Laboral General, concretada en el Estatuto de los Trabajadores.

Todos los socios trabajadores de cooperativa Darucama se rigen por el régimen que eligió la cooperativa en su inicio de constitución, que es el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que se mantendrá vigente durante cinco años y que se prorrogará de forma automática, sin poder cambiar de régimen en cada renovación mientras dure los cinco años

Por lo que el socio trabajador estará dado de alta en el régimen vinculante al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la cooperativa Darucama.

Y en beneficio de dichos socios, la Cooperativa se hará cargo del pago de la Seguridad Social de sus socios trabajadores.

Una vez firmado el contrato de admisión a la coop Darucama, el socio, recibirá los estatutos y el RRI. y a su vez un **PIN DE 9 números con el que tendrá que ir Hacienda para recoger su certificado digital.**

Este certificado es **obligatorio** para que la asesoría de la cooperativa pueda darle de alta en la Seguridad Social. Sin este certificado digital no se podrá tramitar el alta en Seguridad Social

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada

La duración del tiempo de trabajo en su cómputo anual se establecerá en función de las necesidades de la cooperativa, respetándose en todo caso la legislación cooperativa vigente y se determinará anualmente en el Plan de Gestión, que sea aprobado por el Consejo Rector.

Es competencia de la Dirección, previo acuerdo adoptado por el Consejo Rector a propuesta de la Dirección, la fijación del horario semanal y su distribución diaria, en los calendarios generales.

Es facultad de la Dirección, previo acuerdo adoptado por el Consejo Rector a propuesta de aquella, el establecimiento de jornadas normales o de recuperación, partidas o continuadas, a turno o relevo, y sus correspondientes horarios, que podrán ser distintos en los diferentes departamentos, secciones, servicios o puestos de trabajo en razón de la eficiencia global de la cooperativa.

La jornada laboral ordinaria se realizará entre las 0 horas y las 24 horas de lunes a domingo, en función de las necesidades de la cooperativa.

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

En los casos que se produzcan paros por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, no imputable a la Cooperativa, las horas no trabajadas podrán recuperarse en los días laborales siguientes o en los términos que se acuerden por la Dirección.

La Dirección podrá establecer un calendario de trabajo distinto del general preestablecido, cuando a su juicio concurren razones suficientes de tipo técnico, económico, financiero o de mercado.

Calendarios laborales

El Consejo Rector fijará los criterios generales para la elaboración de los calendarios laborales. Su concreción en términos de aplicación práctica es competencia de la Dirección.

Los calendarios laborales se comunicarán a los socios trabajadores que los vayan a realizar al comienzo de cada servicio, y comprenderán al menos el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, y todos los cambios establecidos según necesidad del servicio de los festivos y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada cooperativa en su caso acordada.

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

Asimismo, y en caso grave, el Consejo Rector, a propuesta razonada de la Gerencia, podrá dejar sin efecto, en cualquier momento del año, los calendarios laborales preestablecidos y acordar la cesación absoluta del trabajo durante determinado tiempo. En tal caso, proveerá simultáneamente las modificaciones ulteriores de calendario dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias exigirá autorización previa de la Dirección.

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

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

La retribución de las horas extraordinarias se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Las realizadas en cada mes serán acreedoras, al final del mismo, exclusivamente al abono del plus establecido para las mismas,
- b) Al finalizar cada semestre natural, las horas extraordinarias provenientes del semestre anterior, que no hayan podido regularizarse en el siguiente, serán liquidadas como tales descontando el plus correspondiente ya percibido según la letra a).

Previo acuerdo con los afectados podrá sustituirse el abono de las horas extraordinarias, previsto en el apartado anterior, por una reducción de jornada u otras modalidades equivalentes.

Las horas en exceso consecutivas a una jornada previa de ocho horas como mínimo darán derecho a una pausa, preceptiva e intermedia, con carácter de trabajo efectivo.

La duración de dichas pausas será de cinco minutos por cada hora en exceso completa a realizar, para la mano de obra sometida a actividad y asimilada, y de diez minutos en total cuando las horas en exceso a realizar sean al menos cuatro, para el resto de la mano de obra

Trabajo a turno.

Es facultad de la Dirección el establecimiento de turnos o relevos, siempre que existan razones de orden empresarial que los justifiquen, tales como mejorar la productividad, la asistencia y la eficacia organizativa del servicio a realizar

Su concreción en términos de aplicación práctica requerirá negociación previa con los grupos de afectados.

El establecimiento de turnos de noche u otros que con carácter general exijan el trabajo en domingo, festivo o sábado tarde con carácter estable se determinará desde Dirección

Horarios

La Dirección establecerá la regulación administrativa pertinente a esta modalidad.

La dirección podrá imponer, a determinados socios trabajadores, la realización de una jornada concreta y fija, sin perjuicio del horario flexible de los demás, por razones objetivas de trabajo.

La cooperativa Darucama, su objetivo social es dar servicios en una gran franja del sector social y sanitario.

Donde según el servicio contratado tienen diferentes horarios para realizar.

Desde turnos de horas,

Turnos de media jornada,

Turnos de jornada completa

Turnos de jornada completa de servicio familiar, conviviendo en el domicilio donde se realiza el servicio, este último turno se estipula horario de trabajo y de descanso según las horas extraordinarias explicadas en su apartado y con horas de descanso nocturno de 10 h.

Descanso semanal

Los socios tendrán derecho a un descanso semanal de un día, o en caso de solicitarlo se le podrán dar más días festivos previa petición a sus superiores y una causa justificada para solicitarlo.

En caso de que el socio, quisiera acumular sus descansos semanales debido al distanciamiento geográfico del servicio que realiza de su domicilio habitual para disfrutarlos se tendrá que solicitar una petición del socio a sus superiores para poderse realizar.

En el supuesto de que el socio solicite disfrutar de ese descanso semanal dentro del domicilio donde está realizando el servicio, por carecer de domicilio habitual en la zona donde está prestando dicho servicio, deberá recibir la autorización de la familia con la convive en el domicilio.

Si alguna vez en el servicio que presta el socio trabajador, necesitase un relevo de otro socio para su descanso semanal y se retrasara, o no acudiese, y el entorno familiar que está atendiendo no pudiera quedarse solo sin autorización y sin cometer una negligencia, el socio tendrá que renunciar a ese día de descanso para no cometer dicha negligencia con consecuencias penales, en caso de verse alterada la salud de las personas que está atendiendo.

En el caso anterior se le acumulara el descanso semanal, para disfrutarlo en otro momento, o si el socio lo solicitase se le pagaría ese día como horas extraordinarias.

El descanso semanal de los socios puede ser rotatorio y no tener un día fijo establecido, se pactara entre los socios y sus superiores inmediatos con una semana de antelación y tendrá que atenerse a lo establecido por los mismos.

Festivos

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

Permisos

Permisos retribuidos: Los socios trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos a efectos del anticipo laboral, previo aviso y justificación, siempre que estén incurso en alguno de los supuestos y por el tiempo que a continuación se enumeran

- a) Caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
- b) Caso de traslado del domicilio habitual del socio trabajador, un día natural.
- c) Caso de fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales
- d) Caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o políticos, un día natural, siempre que la fecha de nupcias coincida con la jornada laboral del socio trabajador.
- e) Lactancia para hijo menor de 9 meses: reducción de su jornada normal en media hora. Este derecho lo podrá solicitar la madre o el padre.

Se consideran supuestos de permisos no retribuidos previo aviso y justificación y por el tiempo que se cuantifica, los siguientes:

- a) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o de otra Institución o profesional médico, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la cooperativa el volante o documento justificativo de la referida prescripción médica.
- b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- c) Para la realización de funciones de representación en el movimiento cooperativo.

- d) Los socios trabajadores, previo aviso con 24 horas de antelación salvo fuerza mayor y explicitación de los motivos, podrán faltar al trabajo, sin derecho a remuneración, hasta cinco días naturales consecutivos por motivos personales, sin que esta clase de permisos pueda exceder de diez días naturales durante el año. La denegación de este permiso será razonada y tramitada con igual modalidad, verbal o por escrito, a la utilizada en la solicitud.

Suspensión y Excedencias

Se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, por las causas siguientes:

- a) Incapacidad temporal del socio trabajador.
- b) Maternidad de la mujer socio trabajador, y adopción de menores de cinco años.
- c) Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- d) Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.
- e) Causas económicas, tecnológicas, de fuerza mayor, organizativas o de producción.
- f) Cuanto esté inmerso en un expediente disciplinario por una falta muy grave relacionada con la prestación de su trabajo.
- g) Las consignadas en el contrato de sociedad.

Al cesar las causas de suspensión, enumeradas en el anterior apartado, el socio trabajador recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como socio trabajador, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

En el supuesto de incapacidad temporal, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, el socio trabajador que sea declarado en situación de invalidez permanente total, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo, y si fuere absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria del socio trabajador, sin perjuicio de su posterior solicitud a la cooperativa como socio inactivo o no usuario.

En el supuesto de suspensión por prestación del ejercicio de cargo público o en el movimiento cooperativo, por designación o elección, el socio trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función. Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la reincorporación del socio trabajador -salvo que existan causas justificadas- su situación será de excedencia voluntaria tácita por un período de un año, salvo que solicitase su baja voluntaria.

En el supuesto de parto de la socio trabajadora, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, ampliable a dieciocho en caso de que el parto fuese múltiple, distribuidas a opción de la interesada, mediante petición escrita dirigida a la Dirección.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración de ocho semanas. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

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

Los socios trabajadores incursos en los supuestos del apartado Uno de este artículo, mientras no estén en situación de suspensión, conservarán el resto de sus derechos y obligaciones de socio.

En los supuestos a), b), c), d) y e) del apartado Uno de este artículo, la cooperativa, para sustituir a los socios trabajadores en situación de suspensión podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores asalariados o contratos de sociedad de duración determinada siempre que en el contrato se especifique el nombre del socio trabajador

Los socios trabajadores, con al menos tres años de antigüedad en la cooperativa, podrán solicitar al Consejo Rector, una excedencia voluntaria por un plazo no superior a tres años.

La situación de los socios trabajadores en situación de excedencia voluntaria se ajustará a las siguientes normas y condiciones:

- a) No tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sino únicamente el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubiera o se produjeran en la cooperativa.
- b) Que tenga una antigüedad mínima de tres años en la cooperativa.

- c) Que el total de socios en situación de excedencia voluntaria no rebase el 5% de la plantilla total de la cooperativa
- d) Que no esté sujeto a sanción disciplinaria o a iniciación de expediente por falta muy grave, si se presume que la excedencia tiene por objeto anular o diferir los efectos de la sanción.
- e) Que hayan transcurrido cuatro años desde que finalizó el disfrute de otra excedencia voluntaria.
- f) Que no pueda ser utilizada para prestar sus servicios en una empresa o individual que sea competencia de la cooperativa.
- g) La duración de la excedencia estará comprendida entre tres meses y dos años, prorrogables hasta un máximo de tres años a discreción del Consejo Rector.
- h) El socio, una vez finalizada la excedencia y en el caso de que no hubiera hecho antes, deberá solicitar su reincorporación al trabajo, en el plazo máximo de dos meses a contar desde aquella fecha. La falta de solicitud en el plazo citado dará lugar a la baja en la cooperativa.

En los supuestos previstos en el apartado Cuatro de este artículo, se producirá lo que se denomina excedencia voluntaria tácita del socio trabajador, desde el día siguiente al último del plazo prefijado, sin necesidad de que el Consejo Rector de la cooperativa tenga que pronunciarse, aunque si formará parte del orden del día de la reunión que se celebre en dicho período, aplicándose las mismas fijadas en el apartado anterior de este artículo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Concepto general

Todos los socios trabajadores serán clasificados profesionalmente en función del puesto de trabajo que ocupen y de la eficacia y rendimiento en el mismo.

La expresión cuantitativa de tal clasificación profesional, constituirá el índice laboral del socio a partir del cual se determinarán sus anticipos laborales.

Índices laborales

El índice laboral se obtendrá por la aplicación de unas reglas de valoración, que se propondrán por la Dirección al Consejo Rector para su aprobación, las cuales tendrán en consideración al menos el trabajo que se realiza en el puesto así como su rendimiento y eficacia en el mismo.

Los índices laborales, sin perjuicio de las revisiones periódicas de los mismos, propuestos por la Dirección al Consejo Rector, podrán ser objeto de una valoración más en profundidad debido a la constante evolución de los propios puestos de trabajo, así como de la aptitud y actitud de las personas ante los mismos.

La valoración más en profundidad podrá ser realizada periódicamente

DE LA PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Concepto general

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

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

Formación

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

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

La cooperativa estará obligada en concreto a:

- a) Destinar una parte del Fondo de Educación y Promoción Cooperativa a la financiación de las acciones de formación de sus socios.
- b) Facilitar la asistencia de los socios a determinados cursos y actividades educativas mediante la concesión de permisos de formación, retribuidos o no, en los casos y condiciones que se determinen, según el plan de formación previsto en el Plan de Gestión.

- c) Controlar y exigir el rendimiento de los participantes en las acciones de formación organizadas, promovidas o sufragadas por la cooperativa.
- d) Organizar, cuando sea necesario, sus propias acciones internas de formación.

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

Los socios trabajadores tendrán la obligación de asistir a los cursos de formación programados, salvo causa justificada acreditada que deberá ser valorada por la Dirección de forma previa para autorizarle expresamente su exclusión.

Promoción profesional

La cooperativa procurará colocar en lo posible a los socios trabajadores en las tareas, funciones y responsabilidades profesionales, en función de sus aptitudes y capacidad profesional.

La cooperativa diseñará su organización de trabajo, para que los socios trabajadores en sus puestos de trabajo se vayan preparando para el desempeño de funciones de complejidad y responsabilidad crecientes y, en general, la estructura deberá establecer los cauces naturales para el desarrollo profesional de los socios trabajadores.

El acceso del socio a otros puestos de trabajo serán regulado por acuerdo expreso del Consejo Rector a propuesta de la Dirección.

El criterio prioritario de promoción será la competencia profesional y presidida por este principio, el acuerdo del Consejo Rector desarrollará al menos los siguientes aspectos:

- a) Los diversos procedimientos de selección a seguir: concurso-oposición, libre designación u otros similares. Los concursos-oposición podrán ser declarados desiertos en caso de aspirantes no aptos en el interior.
- b) Prioridades de acceso en atención a la naturaleza y distintas exigencias profesionales de los puestos.

- c) Las limitaciones a la igualdad de derecho para el acceso a los puestos vacantes, tales como la amortización de los desajustes profesionales producidos por cambios técnico-organizativos, el adecuado emplazamiento de los disminuidos en su capacidad laboral, y la adecuación permanente del potencial de las plantillas a las necesidades actuales o previsibles.
- d) Las excepciones al principio de promoción interna.

DE LOS ANTICIPOS LABORALES

Determinación de la tabla de retribuciones

Anualmente y con referencia al 1 de abril el Consejo Rector, previa exposición de la propuesta de la Dirección, aprobará la tabla de Retribuciones de la cooperativa, calculada según lo establecido por los apartados siguientes, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de marzo siguiente inclusive, salvo que variaciones importantes en la tendencia de los precios al consumo aconsejara su revisión semestral.

La Tabla de Retribuciones formará parte del Plan de Gestión y se establecerá por mensualidades medias de los diversos tipos de anticipos.

El índice de referencia para la aplicación del aumento interanual será el índice laboral 1 al 31 de diciembre precedente.

El incremento interanual de la anualidad del anticipo laboral bruto será función de la evolución

Especialmente de la cuenta de resultados, o situación económica en su caso, de la cooperativa

Liquidación y pago

El abono de los anticipos laborales devengados se realizará mensualmente y por períodos vencidos, por la mensualidad media resultante del calendario anual, sin perjuicio de las regularizaciones derivadas de las horas realmente trabajadas.

La liquidación y el pago de los anticipos laborales, se hará por transferencia.

Baja por Incapacidad temporal

La cooperativa procederá en este supuesto, con respecto a los socios trabajadores, tal y como determina la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

REGIMEN DISCIPLINARIO EN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE TRABAJO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES

La cooperativa Darucama exige una normativa a sus socios trabajadores, para no infringir faltas leves, graves, y muy graves

- a) Que los socios trabajadores se responsabilicen de las tareas asignadas por sus superiores.
- b) Que todos trabajen en equipo sintiéndose que forma parte de él.
- c) Cumplir lo que establezca sus superiores inmediatos (departamento de gestión, de RRHH y el sanitario, enfermería, psicología y fisioterapia).
- d) Nunca se deben de dejar sólo en el domicilio ni fuera de él a ninguna persona mayor, sin autorización de la familia y de sus superiores
- e) Si la persona mayor que cuida le surge una urgencia médica el socio-a trabajador llamará inmediatamente a sus superiores y a los familiares de la persona que atiende, para que estos a su vez, llamen a los médicos de urgencia.
- f) el socio-a trabajador nunca cambiará por su cuenta ninguna dosis o medicamento de la persona mayor si no tiene previamente las indicaciones del médico o de sus familiares.
- g) En el caso de que la persona mayor tenga que ser trasladado a un hospital, y no haya ningún familiar para acompañarlo, el socio-a trabajador tendrá que acompañarlo al hospital y llevará el listado de los medicamentos, para que en las puertas de urgencias puedan atenderlo.
- h) Cuando le confíen una cantidad de dinero en el domicilio que está prestando el servicio, guardará todos los tickets de compras que realice y se los entregará todas las semanas al familiar que se las haya dado.

- i) El socio-a trabajador cumplirá lo establecido en la prevención de riesgos laborales de la cooperativa.
- j) Comunicar inmediatamente a la cooperativa cualquier situación que no esté prevista en las tareas generales y que sean de interés para el desempeño de sus funciones
- k) El descanso semanal de los socios puede ser rotatorio y no tener un día fijo establecido, se pactara entre los socios y sus superiores inmediatos con una semana de antelación y tendrá que atenerse a lo establecido por los mismos.
- l) Si al socio-a le surge una urgencia que necesite dejar el domicilio donde está trabajando, deberá avisar a las psicólogas de recursos humanos para que le sustituyan y no podrá bajo ningún concepto marcharse del domicilio dejando solo a la persona que está atendiendo, sin autorización de la familia o de sus superiores hasta que llegue la sustitución, si lo hiciera estaría cometiendo una negligencia grave
- m) Si el socio-a utiliza el teléfono del domicilio, de su lugar de trabajo ,para uso propio, tendrá que pedir permiso para ello y reponer el coste que suponga su uso.
- n) Está totalmente prohibido que suba o se presente en el domicilio, donde está prestando el servicio el socio-a trabajador, cualquier familiar o conocido de este, sino se ha pedido permiso previamente a los familiares de la persona mayor que cuida.
- o) Cualquier idea que las socios tengan para beneficio de la cooperativa podrá exponerlo a la junta directiva.
- p) Deben tener disponibilidad de desplazamiento por el territorio nacional si así lo determina la junta directiva.
- q) Cuando realice reclamaciones de cualquier tipo a sus superiores, lo hará sin que trascienda a la persona mayor o a su familiares del domicilio donde realiza su servicio.

- r) Si a al socio-a le surgieran conflictos en el domicilio donde presta el servicio, bien con la persona mayor o con un familiar, los deberá comunicar al departamento de recursos humanos para que estos intervengan y medien en la solución del mismo. Si no se pudiera solucionar, el socio-a será trasladado a otro domicilio y tendrá que aceptar el mismo.
- s) Si el socio-a desea romper el vínculo con la cooperativa tendrá que comunicarlo por escrito y firmado a la misma como mínimo con 15 días de antelación y no podrá dejar el servicio sin su sustitución.
- t) Asimismo no podrá tener ninguna relación ni prestar ningún servicio con ningún cliente que haya conocido a través de la cooperativa y si a pesar de esta norma, el socio-a mantuviese una relación de prestación con algún cliente de la cooperativa o fuera de esta, se enfrentará a la sanción que la Junta directiva de la cooperativa le imponga, además de que no tendrá opción de volver a ingresar en la cooperativa

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes

- a) La negligencia y desidia que afecta simplemente a la buena marcha en las labores y responsabilidades encomendadas a cada socio.
- b) La falta al trabajo por una suma de dos horas en un mes sin causa justificada o de más de cinco horas en un semestre natural.
- c) Las faltas leves de atención y consideración entre compañeros de trabajo.
- d) Las faltas de precaución o imprudencia en el desarrollo del trabajo si de ella se derivan riesgos y peligros físicos o económicos. En todo caso, se entenderá como imprudencia el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorias, y la no exigencia de su uso por parte de los mandos.
- e) No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo, por enfermedad o accidente a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
- f) Negligencias pequeñas en la conservación de materiales o herramientas.

- g) No atender al público o a personas ajenas de la empresa con las que deban relacionarse por su trabajo con la corrección y diligencias debidos.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes

- a) La falta al trabajo por más de dos horas, en un mes sin causa justificada o más de diez horas en un semestre natural sin previa autorización o causa justificada.
- b) Dedicarse a juegos, distracciones y lecturas ajenas al trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- a) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los mandos en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No comunicar puntualmente los cambios familiares que puedan afectar a las prestaciones de protección a la familia.
- e) Simular la presencia en el trabajo de otros socios, firmando, contestando o fichando por ellos.
- f) Causar accidentes de trabajo leves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) La embriaguez o manifestación de toxicomanía durante el horario de trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo con consecuencias negativas de importancia para la cooperativa.
- i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, sin permiso, para usos propios herramientas, materiales y pertenencias de la cooperativa o del domicilio familiar.
- j) La realización de trabajo remunerado fuera de la cooperativa sin la preceptiva autorización.
- k) Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra causa de ausencia al trabajo durante no más de un día.
- l) Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- m) Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- n) Extralimitarse en el ejercicio de la autoridad, por parte de directivos y mandos.

- o) El incumplimiento de las sanciones impuestas por faltas leves.
- p) La reincidencia en faltas leves en un período de tres meses, cuando hubieran sido sancionadas.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La falta de trabajo por más de 20 horas, no justificadas en un semestre natural.
- b) Desobedecer de forma obstinada, desoyendo las advertencias para deponer tal actitud, o hacer manifestaciones públicas de indisciplina.
- c) Incitar a otros a desobedecer e incumplir las órdenes e instrucciones legítimas de los mandos en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en general, provocar o participar en acciones de desobediencia e indisciplina de carácter colectivo.
- d) La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de datos familiares que puedan afectar a obligaciones fiscales de la cooperativa o, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- e) Causar accidentes de trabajo graves o graves perjuicios a la cooperativa por negligencia o imprudencia inexcusable en el trabajo.
- f) La embriaguez o manifestación de toxicomanía habitual dentro del trabajo que afecte de forma continuada al mismo.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la cooperativa, intencionadamente o por negligencia grave.
- h) Simular enfermedad o accidente y utilizar engaños para conseguir permisos, o justificar cualquier otra ausencia al trabajo, cuando la ausencia sea superior a un día laborable.
- i) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la cooperativa o revelar a extraños datos de reserva obligada y, en general, el quebrantamiento del secreto profesional cuando cause perjuicio grave a la cooperativa o terceras personas.
- j) La falsificación o secuestro de documentos y datos relacionados con el servicio.

- k) El abandono del trabajo o del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de consideración a la cooperativa o fuera causa de accidente a personas que se están atendiendo o compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad y, en general, el abandono del trabajo, sin causa justificada, así como la realización de actividades no relacionadas con el trabajo, con entidad grave.

- l) La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la cooperativa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- m) Gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la cooperativa o terceros en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquélla.
- n) Dedicarse a actividades o trabajos fuera de la cooperativa, cuando expresamente haya sido requerido a no hacerlo por motivos de falta de rendimiento o colaboración normal en la cooperativa o cuando impliquen competencia a la misma.
- o) Originar frecuentes riñas o pendencias con compañeros de trabajo.
- p) Los malos tratos de palabra u obra que lesionen la integridad moral o física, así como su dignidad o reputación, de las personas con las que el agresor tenga relaciones de tipo personal, laboral o social por razón de trabajo, independientemente de sus categorías profesionales
- q) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo previa advertencia.
- r) El incumplimiento de las sanciones impuestas por faltas graves. La negativa al cumplimiento de las sanciones por faltas muy graves determinará un agravamiento de la precedentemente impuesta.
- s) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de "empleo y anticipo laboral" de hasta dos días.
- Sanción pecuniaria de hasta un 5% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial vigente en cada momento.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

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

El socio que fuera condenado judicialmente por robo, estafa, hurto, o cualesquiera otro delito común, cometido fuera de la cooperativa, que implique desconfianza hacia su autor en orden al desempeño de su función en la misma, podrá ser sujeto de medidas tales como cambio de puesto u otras relacionadas con su trabajo.

Procedimiento sancionador

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

La instrucción de los expedientes por faltas graves y muy graves corresponde a la Dirección, que comunicará por escrito al interesado los cargos que se le imputan, la calificación provisional de la falta y la propuesta de sanción, pudiendo el socio hacer un descargo ante la propia Dirección, quien resolverá. En caso de desacuerdo con tal resolución el socio podrá recurrir ante el Consejo Rector, que dictará la resolución correspondiente, previa audiencia del afectado. Si la sanción propuesta es de expulsión, ésta sólo podrá ser acordada por el Consejo Rector aún cuando pueda proponerlo la Dirección.

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

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

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

Cuando la resolución adoptada por el Consejo Rector sea de expulsión, podrá ser recurrida ante la Asamblea General en los plazos y formalidades previstas en los Estatutos Sociales

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días de haber sido cometidas y/o conocidas; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la cooperativa tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá con la iniciación y/o apertura del correspondiente expediente.