

Reglamento de Régimen Interno Cooperativo

Aprobado en la
Asamblea General
de Delegados/as de
2 de junio de 2025

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 persona socia 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
Persona socia.	8
PRINCIPIOS BÁSICOS	10
Dignidad del/la consumidor/a.	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 LAS PERSONAS SOCIAS DE TRABAJO EN LA COOPERATIVA... 12	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
TITULO I. DE LAS PERSONAS SOCIAS.....	15
CAPITULO I. ALTAS Y BAJAS	15
ARTÍCULO 1. REQUISITOS PARA LA ADMISIÓN DE PERSONAS SOCIAS (ARTÍCULO 11 ESTATUTOS).	15
Artículo 2. Formalidades para la admisión (artículo 11,12,13 y 14 estatutos)	15
Artículo 3. Período de prueba (artículo 11 y 30 estatutos)	15
Artículo 4. Baja de la persona socia (artículo 22 estatutos).	16
Artículo 5. Consecuencias económicas de la baja (artículo 23 estatutos)	16
Artículo 6. Baja obligatoria (artículo 24 estatutos)	17

CAPÍTULO II. RÉGIMEN LABORAL DE LAS PERSONAS SOCIAS DE TRABAJO	18
SECCIÓN I. ANTICIPOS LABORALES (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	18
Artículo 7. Concepto e intervalo de anticipos	18
Artículo 8. Fijación del anticipo hora	18
Artículo 9. Coeficiente diferencial	18
Artículo 10. Fiscalidad sobre los anticipos laborales	18
Artículo 11. Retribución por horas especiales	18
Artículo 12. Abono de los anticipos laborales	19
Artículo 12. Bis.. Fondo Solidario	19
SECCIÓN II. PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DEMÁS RETRIBUCIONES (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	20
Artículo 13. Pagas extraordinarias	20
SECCIÓN III. JORNADA LABORAL (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	20
Artículo 14. Tiempo de trabajo	20
Artículo 15. Distribución	20
Artículo 16. Puntualidad y presencia en el trabajo	21
Artículo 17. Horas fuera de jornada ordinaria	21
SECCIÓN IV. PERMISOS Y EXCEDENCIA (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	21
Artículo 18. Permisos retribuidos	21
Artículo 18 bis. Reducción de jornada por guarda legal	21
Artículo 19. Permisos no retribuidos	21
Artículo 20. Excedencias voluntarias	22
Artículo 20 bis. Excedencias forzosas	22
SECCIÓN V. VACACIONES (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	22
Artículo 21. Duración	22
Artículo 22. Distribución	22
SECCIÓN VI. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y TRASLADOS (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	22
Artículo 23. Clasificación profesional	22
Artículo 24. Grupos profesionales	23
Artículo 25. Valoración estructural	23
Artículo 26. Competencias en la valoración	23
Artículo 27. Reclamaciones	23
Artículo 28. Promoción profesional	24
Artículo 29. Traslados de centro de trabajo	24
SECCIÓN VII. CONTRATOS DE SOCIEDAD	25
Artículo 30. El contrato de sociedad de las personas socias de trabajo	25
Artículo 31. Los contratos de sociedad y asociación de la cooperativa	25
SECCIÓN VIII. REGULACIÓN DE LA HUELGA (ARTÍCULO 32 ESTATUTOS)	25
Artículo 32. Causas	25

Artículo 33. Mantenimiento de servicios mínimos	26
SECCIÓN IX. RÉGIMEN DE DISCIPLINA	26
Artículo 34. Normas de disciplina. Faltas societarias/laborales (artículo 25 estatutos)	26
Artículo 35. Calificación de las faltas sociales y laborales (artículo 26 estatutos)	26
Artículo 36. Sanciones por faltas sociales y laborales (artículo 27 estatutos)	30
Artículo 37. Procedimientos sancionadores (artículo 28 estatutos)	31
Artículo 38. Expulsión (artículo 29 estatutos)	31
CAPÍTULO III. DESEMPLEO	32
Artículo 39. Solidaridad intercooperativa.	32
Artículo 40. Definición	32
Artículo 41. Prestación	32
TÍTULO II. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO	33
CAPÍTULO I. APORTACIÓN A CAPITAL DE LAS PERSONAS SOCIAS	33
Artículo 42. Aportaciones obligatorias al capital social para las nuevas personas socias (artículo 36 estatutos)	33
Artículo 43. Cuotas de ingreso para las nuevas personas socias de trabajo (artículo 41 estatutos)	33
Artículo 44. Intereses de las aportaciones sociales (artículo 39 estatutos)	33
Artículo 44 bis. Monetización de los intereses de las aportaciones sociales.	34
Artículo 45. Retornos (artículos 45 y 46 estatutos)	35
Artículo 46. Actualización de aportaciones (artículo 47 estatutos)	35
Artículo 47. Transferencias de capital social entre las personas socias (artículos 35 y 40 estatutos)	35
Artículo 48. Ampliaciones obligatorias de capital social	36
Artículo 49. Reembolso de la aportación a capital en caso de baja (artículo 23 estatutos)	36
CAPÍTULO II. CONTRIBUCIÓN OBLIGATORIA PARA LA EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA Y OTROS FINES DE INTERÉS PÚBLICO. COFIP (ARTÍCULO 38 ESTATUTOS)	37
Artículo 50. La cofip disposiciones generales	37
Artículo 51. Derogado	37
Artículo 52. Derogado	37
Artículo 53. Solicitudes y condiciones.	37
Artículo 54. Derogado	37
TÍTULO III. DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E INFORMACIÓN	38
CAPÍTULO I. RÉGIMEN DE ASAMBLEAS GENERALES DE DELEGADOS/AS	38
Artículo 55. Sesiones de la asamblea general de delegados/as (artículo 49 estatutos)	38
Artículo 56. Desarrollo de la asamblea (artículo 52 estatutos)	38
Artículo 57. Formas de resolución de los asuntos (artículo 52 estatutos)	38
Artículo 58. Derecho de representación (artículo 52 estatutos)	39
Artículo 59. Aprobación y ejecutividad del acta de la reunión (artículo 52 estatutos)	39
CAPÍTULO II. JUNTAS PREPARATORIAS (ARTÍCULO 54 ESTATUTOS)	40
Artículo 60. Naturaleza	40
Artículo 61. Designación de delegados/as por las personas socias de trabajo para la asamblea general	40
Artículo 62. Designación de delegados/as por las personas socias consumidoras para la asamblea general	40

Artículo 63. Duración y obligación del mandato de delegados/as de la asamblea general	41
Artículo 64. Ejercicio del derecho de voto.	41
CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE RENOVACIÓN DEL CONSEJO RECTOR, COMISIÓN DE VIGILANCIA Y COMITÉ DE RECURSOS (ARTÍCULO 74 ESTATUTOS)	42
Artículo 65. Propuestas de candidaturas	42
Artículo 66. Votaciones y elección	43
CAPÍTULO IV. CONSEJO CONSUMERISTA (ARTÍCULO 61 ESTATUTOS)	44
Artículo 67. Concepto	44
Artículo 68. Facultades.	44
Artículo 69. Composición y organización	44
Artículo 70. Comisión delegada permanente	44
CAPÍTULO V. EL COMITÉ CONSUMERISTA LOCAL (ARTÍCULOS 33 Y 62 ESTATUTOS)	45
Artículo 71. Concepto	45
Artículo 72. Facultades.	45
Artículo 73. Objetivos	45
Artículo 74. Constitución y composición.	45
Artículo 75. Organización	46
CAPÍTULO VI. DEROGADO	46
Artículo 76. Derogado	46
CAPÍTULO VII. EL CONSEJO SOCIAL (ARTÍCULO 59 ESTATUTOS)	47
Artículo 77. Concepto	47
Artículo 78. Facultades.	47
Artículo 79. Composición	47
Artículo 80. Elección de vocales.	47
Artículo 81. Período de mandato y cese.	48
Artículo 82. Elección de cargos	48
Artículo 83. Funcionamiento	48
Artículo 84. Comisiones delegadas del consejo social	49
CAPÍTULO VIII. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	50
Artículo 85. Concepto	50
Artículo 86. Composición	50
Artículo 87. Facultades.	50
Artículo 88. Obligaciones de la cooperativa	51
Artículo 89. Obligaciones de las personas socias.	52
CAPÍTULO IX. EL CONSEJO DE DIRECCIÓN (ARTÍCULO 65 ESTATUTOS)	53
Artículo 90. Concepto	53
Artículo 91. Composición	53
Artículo 92. Funcionamiento	53
CAPÍTULO X. FUNCIÓN REGULADORA DEL CONSEJO RECTOR	54
Artículo 93. Participación en entidades de supraestructura	54
Artículo 94. Delegaciones del consejo rector	54
Disposición adicional 1ª	54
Disposición adicional 2ª	54

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 personas socias de trabajo y podrá ser la suma de los siguientes factores:

- a) El Anticipo Laboral.
- b) La prestación de maternidad.
- c) Prestación de Incapacidad Temporal por causa de accidente laboral.
- d) Prestación de Incapacidad Temporal por enfermedad.

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 cuatro factores, mientras que si se supera esa cifra solo se computarán los tres primeros.

Anticipo Laboral

Importe que se adelanta a cada persona socia 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 a la persona socia para su libre utilización y sobre la cual se practica, en su caso, la retención fiscal y la aportación en concepto de Cuota de Fondo Solidario.

Aportación suscrita

Cuantía que la persona socia se compromete a desembolsar a la cuenta de Capital Social.

Aportación desembolsada

Cuantía que la persona socia 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 persona socia de trabajo

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

Capital Obligatorio Mínimo

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

Consumerismo

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

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

Cuota de ingreso

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

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 las distintas personas socias:

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 conviviente al cónyuge en toda la normativa interna de Eroski S.Coop.

Persona socia

Pueden ser personas socias 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 personas socias de trabajo.

Las menciones que hacen los Estatutos y el Reglamento a la Persona socia y al/la Delegado/a, se entenderán hechas indistintamente a la Persona Socia y al/la Delegado/a, según sea el caso.

PRINCIPIOS BÁSICOS

Dignidad del/la consumidor/a

Coherente con los principios que históricamente hicieron surgir el cooperativismo de consumo, y en fidelidad a ellos, Eroski, S.Coop., organización de consumidores/as, reconoce al/la consumidor/a una significación singular que le sitúa en copartípite, junto a la persona socia 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/as consumidores/as. En consecuencia, Eroski, S.Coop. en su condición de Asociación de Consumidores/as desarrollará las actividades necesarias para una mejor promoción y defensa de los legítimos intereses de los/as consumidores/as, 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 personas socias 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 las personas socias 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 las personas socias 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/as consumidores/as y la contribución a la defensa de los derechos de éstos.

Función del Kapital

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

Las personas socias 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 las personas socias elegidos para desempeñarla.

Tales personas socias son acreedoras 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/la consumidor/a y a la idea del acercamiento de los procesos productivos y de transformación al conocimiento, control e intervención del/la consumidor/a. 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 LAS PERSONAS SOCIAS DE TRABAJO EN LA COOPERATIVA

Participación

El valor de participación tiene las siguientes vertientes esenciales:

- Aportación de todas las capacidades de las personas socias 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 socio empresarial 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 las personas socias 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 personas socias y las personas socias 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 la persona socia 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 las personas socias. 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 las personas socias 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/la consumidor/a 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 a la persona socia 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 una de las personas socias 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.

TÍTULO I: DE LAS PERSONAS SOCIAS

Capítulo I.

ALTAS Y BAJAS

Artículo 1. Requisitos para la admisión de personas socias (Artículo 11 Estatutos)

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

Dos. La adquisición de la cualidad de persona socia será condicionada a la superación del período de prueba, en el caso de personas socias de trabajo, al cumplimiento de los compromisos socio económicos 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 persona socia 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. Dos. El desembolso de las aportaciones de las personas socias de trabajo a tiempo parcial se podrá realizar en términos equitativos con las personas socias 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 persona socia consumidora 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 persona socia 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 persona socia 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 persona socia 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 de la persona socia (Artículo 22 Estatutos)

Uno. Cualquier persona socia 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 personas socias 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 las personas socias 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 la persona socia garantizar a la Cooperativa las operaciones activas pendientes de liquidación en el momento de la baja.

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

Tres. La persona socia 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 estuviere 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 las personas socias de trabajo causada para realizar actividades competitivas.
- La baja de las personas socias 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. La persona socia 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

El Consejo Rector fijará el plazo de pago de las aportaciones cuyo reembolso haya acordado la Asamblea General, atendiendo a criterios de equidad, teniendo en cuenta entre otros, la edad de la persona socia, el fallecimiento, o la incapacidad. El plazo de pago no podrá exceder de cinco años a partir de la fecha del acuerdo de reembolso de la Asamblea General, salvo en el caso de fallecimiento de la persona socia, que será de un año.

Artículo 6. Baja obligatoria (Artículo 24 Estatutos)

Cesará obligatoriamente en su condición de persona socia 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 persona socia 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, la persona socia disconforme podrá recurrir siendo de aplicación al efecto lo establecido en el Artículo 38.

Capítulo II.

RÉGIMEN LABORAL DE LAS PERSONAS SOCIAS 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 de la persona socia 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 aquellas personas socias 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.

Artículo 12. Bis. Fondo Solidario

Uno. El Fondo Solidario previsto en el artículo 47.bis de los Estatutos será gestionado por una Fundación o entidad que la sustituya a propuesta del Consejo Rector.

La Cooperativa pagará en nombre de sus personas socias de trabajo a la Fundación las aportaciones al Fondo Solidario en concepto de "Cuota Fondo Solidario".

Corresponde al Consejo Rector de la cooperativa fijar anualmente el % concreto de aportación en función de la previsión de necesidades.

Dos. Anualmente el Consejo Rector realizará ante la Asamblea General el correspondiente descargo sobre las aportaciones al Fondo Solidario realizadas, así como de sus aplicaciones

Tres. El Consejo Rector acordará en lo que le corresponda la normativa de desarrollo que concrete el funcionamiento del Fondo Solidario.

Cuatro. La persona aspirante a socia de trabajo, durante el periodo de prueba, no realizará aportaciones al Fondo Solidario.

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 las personas socias de trabajo en activo.

Tres. Las personas socias 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 de la persona socia 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 las personas socias 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 las personas socias trabajadoras del centro. Los horarios serán puestos, habitualmente, en conocimiento de la persona socia, 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 la persona socia el momento de tomarlas, evitando siempre que cause perjuicios a otras personas socias del centro o a la organización de éste.

Cuatro. Las personas socias 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 las personas socias 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.
- c) 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)

Los aspectos relativos a permisos y excedencias de las personas socias, serán establecidos a través de las correspondientes normativas aprobadas por el Consejo Rector.

Artículo 18. (sin contenido)

Artículo 18 bis. (sin contenido)

Artículo 19. (sin contenido)

Artículo 20. (sin contenido)

Artículo 20 bis. (sin contenido)

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 de la persona socia de trabajo en el ejercicio económico por lo que:

- a) A toda persona socia 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) A la persona socia que cause baja antes de tomar sus vacaciones se le abonará la parte proporcional por el tiempo trabajado durante el ejercicio.
- c) A las personas socias 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 las personas socias 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 de la persona socia 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. Todas las personas socias de trabajo serán clasificadas, 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, las personas socias 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 registrará 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 las personas socias de trabajo.

Artículo 28. Promoción profesional

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

Dos. Las personas socias 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, la persona socia afectada 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 las personas socias de trabajo, de acuerdo con las pruebas y/o exigencias que al efecto se establezcan.

Artículo 29. Traslados de Centro de Trabajo

Las personas socias 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 una persona socia de trabajo de su centro habitual a otro que obligue a la persona socia 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 de la persona socia.

- 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 a la persona socia o fijará una indemnización sustitutoria.

Sección VII. CONTRATOS DE SOCIEDAD

Artículo 30. El contrato de sociedad de las personas socias de trabajo

Uno. El contrato de sociedad suscrito por la persona socia 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 una persona socia o grupo de personas socias 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 las personas socias o de éstas 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. Las personas socias 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. Las personas socias 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 las personas socias 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 de la persona socia de trabajo se clasificarán atendiendo a su importancia, transcendencia 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 persona socia.

10. Aquellas en que incurriera la persona socia 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 la persona socia 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/as Delegados/as elegidos/as 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 persona socia.
20. Las acciones u omisiones que entorpezcan gravemente la buena marcha de las labores y responsabilidades encomendadas a cada persona socia.
21. Aquellas en las que incurriera la persona socia 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 otras personas socias.
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 persona socia 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 persona socia.
28. Aquellas en las que incurriere la persona socia 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. La persona socia 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 las personas socias.
 5. Descuento de anticipos laborales de hasta siete días con suspensión de la actividad laboral. La persona socia 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. La persona socia 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. (sin contenido)

Artículo 38. Expulsión (Artículo 29 Estatutos)

Uno. La expulsión de las personas socias sólo podrá acordarla el Consejo Rector, por falta muy grave, a resultas de expediente instruido al efecto, que incluirá el descargo del/la interesado/a.

Dos. Contra el acuerdo de expulsión la persona socia 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 la persona socia 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 aquellas personas socias 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, las personas socias 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 las personas socias en esta circunstancia.

Dos. Cuando la disminución de la actividad sea parcial, las medidas se aplicarán primeramente a las personas socias 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 la persona socia 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 las personas socias en activo de la Cooperativa.

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

Tres. De cualquier forma, la persona socia 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. La persona socia 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.

TÍTULO II: DEL REGIMEN ECONOMICO

Capítulo I.

APORTACIÓN A CAPITAL DE LAS PERSONAS SOCIAS

Artículo 42. Aportaciones Obligatorias al Capital Social para las nuevas personas socias (Artículo 36 Estatutos)

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

Artículo 43. Cuotas de ingreso para las nuevas personas socias de trabajo (Artículo 41 Estatutos)

Las cuotas de ingreso a desembolsar por las nuevas personas socias 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 las personas socias de trabajo al Capital Social de la Cooperativa podrán ser remuneradas anualmente en base a un interés total bruto referente, que no podrá superar los límites previstos en el artículo 39 de los Estatutos Sociales.

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 al Cofip y la propia retribución del capital, deduciéndose las Reservas Negativas Individualizadas pendientes de compensar de ejercicios anteriores, si las hubiera, y excluyendo los Resultados Extraordinarios Netos positivos y los Esfuerzos en Anticipos de las personas socias de trabajo, entendiéndose por tales
 - o Resultados Extraordinarios Netos positivos: Las plusvalías por enajenación de elementos del Activo No Corriente, además de los impactos por modificaciones fiscales y legales.
 - o Esfuerzos en Anticipos: El ahorro de los anticipos laborales de las personas socias de trabajo que supone el estar por debajo del nivel 100% de la Tarifa de Cotización de LagunAro, además del no devengo de alguna de las pagas extraordinarias, así como el esfuerzo horario, siempre que dicho esfuerzo supere el 3% del horario modal de MONDRAGON.
- La TRE:

Resultado Neto (1) + Impuesto de Sociedades + Gastos Financieros

Activo de Trabajo Medio (2)

(1) *Resultado Neto*= *Resultado consolidado del ejercicio* + *Dotación al COFIP* + *Reconversión de resultados* + *Dotaciones a Fondos Corporativos*.

(2) *Activo de Trabajo Medio*= *Activo Trabajo* * *del Año de Trabajo del Año-1*

(*) *Activo de Trabajo* = *Patrimonio Neto* + *Acreedores a Largo con coste* + *Acreedores a corto con coste*.

- La DFN/EBITDA:

Acreedores a largo coste + Acreedores a corto coste – Tesorería – Inversiones Financieras Temporales

(3) *Resultado Consolidado del Ejercicio*+ *Impuesto de Sociedades* + *Gastos Financieros* + *Amortizaciones* + *Dotación a Provisiones* + *deterioro* y *Resultado por enajenación del inmovilizado* + *Dotación al COFIP* + *Reconversión de Resultados* + *Dotaciones a Fondos Corporativos*.

EBITDA (3)

- El RI se medirá por la relación existente en el balance consolidado, antes de la distribución de los excedentes netos del ejercicio entre Patrimonio Neto y Exigible y para su cálculo se deducirán del exigible los anticipos de clientes.

Dos. Las obligaciones fiscales derivadas del cobro de intereses de las Aportaciones Sociales serán de cuenta y cargo de la persona socia de trabajo.

Tres. 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. Monetización de los intereses de las aportaciones sociales.

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

Ratio de Independencia	Porcentaje máximo de monetización sobre intereses devengados
RI≥0,40	100%
0,40> RI≥0,35	75%
0,35> RI≥0,30	50%
0,30> RI≥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 y extornos (Artículos 45 y 46 Estatutos)

Uno. El retorno cooperativo para las personas socias de trabajo será acreditado en proporción al servicio realizado por éstos, medido por la suma de los anticipos computables que hayan percibido en el ejercicio y en los dos ejercicios anteriores, y será incorporado al Capital Social con carácter de aportación obligatoria. Aquellas personas socias 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. En caso de extornos, se aplicarán los mismos criterios que para el caso de los retornos.

Cuatro. En el caso de las personas socias de trabajo de duración determinada tendrá derecho a percibir el 50% del retorno cooperativo reconocido a las personas socias de trabajo indefinidos de igual o equivalente calificación profesional. Las personas socias de duración determinada quedan excluidas de la imputación de pérdidas.

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 las personas socias (Artículos 35 y 40 Estatutos)

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

- a) Ninguna persona socia 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) A la persona socia que transfiera su aportación deberá quedarle, como mínimo, el importe equivalente a la aportación obligatoria vigente para las nuevas personas socias en el momento de la transferencia.
- e) No se admitirán transferencias para la realización de la aportación obligatoria inicial de las nuevas personas socias.

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 las personas socias de trabajo, de aportaciones obligatorias al Capital Social, para lo que fijará el monto global de la ampliación.

Dos. La distribución entre las personas socias 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 aceptada la solicitud de reembolso por la cooperativa, se pagará a las personas socias.

El pago se realizará en función de las circunstancias de la persona socia en el momento de la baja y de la situación económico-financiera de la Cooperativa.

Dos. La aportación cuyo reembolso ha sido aceptado pero aún no ha sido pagado, percibirá un interés anual igual al interés legal del dinero.

Tres. Desde la fecha de la aceptación de la solicitud de reembolso, las cantidades pendientes de pago 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. La COFIP se destinará prioritariamente a promover, realizar y financiar las iniciativas de las clases establecidas en el artículo 38 de los Estatutos Sociales.

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

TÍTULO III: DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION E INFORMACION

Capítulo I.

RÉGIMEN DE ASAMBLEAS GENERALES DE DELEGADOS/AS

Artículo 55. Sesiones de la Asamblea General de Delegados/as (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/as Delegados/as 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/a 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 de la persona socia representante y firmando en la convocatoria personal de la persona socia representada. 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 las personas socias 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 personas socias designadas 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/as Delegados/as de las personas socias 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/as por las personas socias 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/as por las personas socias 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 personas socias de trabajo inscritos en la fecha en que fuera convocada la Junta Preparatoria, el Consejo Rector calculará el módulo aritmético de personas socias de trabajo por cada Delegado/a.

El Consejo Rector podrá reducirlo hasta en un 50%, con el fin de favorecer la representación directa de aquellas personas socias adscritas a centros con un menor número de personas socias.

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/as para cada una de ellas.

Cuatro. Las personas socias de cada circunscripción y por votación secreta designarán las candidaturas a Delegados/as 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/as por las personas socias consumidoras para la Asamblea General

Uno. De acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de los Estatutos Sociales, el número de Delegados/as de las personas socias consumidoras será de 250.

Dos. Las personas socias interesadas en presentar su candidatura a Delegados/as 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 aquellas personas socias que hayan observado una destacada práctica cooperativa.

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

Cinco. Cada Junta Preparatoria sólo podrá designar el número de Delegados/as 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/as 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/as de la Asamblea General

Uno. Las personas socias que fueran designados por las correspondientes Juntas Preparatorias como Delegados/as 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 persona socia 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/la Delegado/a 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 de la persona socia 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 una de las personas socias inscritas 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 de la persona socia, 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, todas aquellas personas socias que personalmente así lo decidan y, haciéndolo constar ante el Consejo Rector.

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

Tres. Las personas socias de trabajo, aun teniendo la condición de personas socias consumidoras, sólo podrán ejercer a estos efectos su condición de personas socias 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/as, y por la Asamblea de las Comisiones Delegadas del Consejo Social en lo tocante a las candidaturas de personas socias de trabajo, a fin de determinar el orden de la candidatura definitiva de cada una de las comunidades de personas socias. Para esta elección cada asistente podrá votar, como máximo, a tantas personas socias como puestos a cubrir haya en el Consejo Rector, Comisión de Vigilancia y Comité de Recursos en representación de las personas socias de cada grupo social respectivo. En caso de empate se dirimirá en favor de la persona socia más antigua.

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

Artículo 66. Votaciones y elección

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

Dos. Los/as Delegados/as 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 personas socias.

Tres. Serán proclamados componentes del Consejo Rector, de la Comisión de Vigilancia y del Comité de Recursos las personas socias que, en el acto de la Asamblea General de Delegados/as, 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 de la persona socia más antigua.

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/la consumidor/a. 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 las personas socias Consumidoras 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 las personas socias 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 las personas socias consumidoras elegidos por cada Junta Preparatoria de personas socias consumidoras, por un período de cuatro años, la Presidencia del Consejo Rector, las Presidencias de los Comités Locales y la Dirección que desempeñe las responsabilidades de gestión de personas socias consumidoras, 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/as, 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

- a) Colaborar, coordinar y participar, en su caso, en los actos sociales propios de la Cooperativa, así como en los referentes a actividades consumeristas.
- b) Disponer de la información sobre la marcha socio-empresarial que necesita para el mejor desarrollo de su actividad.
- c) 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.
- d) 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

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

- a) Porque la Asamblea Informativa Local así lo proponga.
- b) 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 personas socias consumidoras de la Cooperativa, asumirá la coordinación de los Comités y actuará ante ellos como asesor y apoyo técnico.

Capítulo VI. Derogado

Artículo 76. Derogado

Capítulo VII.

EL CONSEJO SOCIAL (Artículo 59 Estatutos)

Artículo 77. Concepto

El Consejo Social es un órgano compuesto por personas socias 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 las personas socias en cuanto que trabajadores.

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

- a) Presidir las Juntas Preparatorias de las personas socias de trabajo por delegación del Consejo Rector, confirmada en cada caso.
- b) Informar, asesorar y responder a las consultas de las personas administradoras 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 las personas socias 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 personas socias 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 personas socias de trabajo.

Artículo 80. Elección de vocales

Uno. Serán electores y elegibles todas las personas socias 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/as 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 persona socia 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 las personas Consejeras, 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 elegida en representación de las personas socias de trabajo con el carácter asesor e informativo hacia el propio Consejo Social y las personas socias de los centros.

Dos. Las atribuciones y responsabilidades de estos órganos, que actuarán como delegados/as 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 las personas socias 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 las personas socias 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 las personas socias, 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 todas las personas socias 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 las personas socias, 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 las personas socias 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 las personas socias de la Cooperativa.
- c) Facilitar a las personas socias los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.
- d) Exigir a las personas socias la utilización de los medios de protección, así como el cumplimiento de las instrucciones y especificaciones vigentes en materia de Seguridad y Salud.
- e) Efectuar con carácter ordinario revisiones médicas anuales y de mayor frecuencia para las personas socias que ocupen puestos con especial riesgo de enfermedad profesional.
- f) Determinar, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- g) Establecer cauces que permitan obtener una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.
- h) Fomentar la cooperación de todas las personas socias en materia de Seguridad, Higiene y Bienestar, a través de la formación e información necesarias.
- i) Facilitar a la persona socia, en el momento de su incorporación a cualquier puesto de trabajo que vaya a ocupar, la información y el adiestramiento suficientes para el correcto desempeño de las tareas del mismo. Cada puesto de trabajo tendrá señaladas las instrucciones 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 las personas socias 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 las personas socias

Serán obligaciones de las personas socias 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 las personas socias, 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.

Reglamento de Régimen Interno Cooperativo

Aprobado en la
Asamblea General
de Delegados/as de
2 de junio de 2025