Capítulo IV

El Socio Cooperativista

Autor: José Mª Larrañaga
Director Área Educación y
Difusión Cooperativa
(1994)

OTALORA

TEXTOS BÁSICOS DE OTALORA

ÁREA DE EDUCACIÓN Y
DIFUSIÓN COOPERATIVA

I N D I C E

1. ¿Quién puede ser socio? 4
2. Derechos y Obligaciones del Socio trabajador....7
   - Derechos 7
   - Obligaciones 11

3. Régimen Laboral 15
4. La Valoración de Puestos y la Clasificación Profesional 21
5. Estabilidad del Nivel Profesional 24
6. Promoción en el Trabajo....25
7. Formación....26
8. Promoción Profesional 27
9. Retribución al trabajo 28
10. Otros conceptos retributivos 28
11. Pluses 30
12. Movilidad Laboral 31
13. Excedencias 34
14. Seguridad e Higiene en el trabajo....35
15. Régimen Disciplinar 36
16. Régimen de Disciplina Social 47
17. Régimen Económico 52
18. Los Retornos 53
19. Los Extornos....

EL SOCIO COOPERATIVISTA

Toda sociedad se rige por unos Estatutos, los cuales deben contemplar su nacimiento, funcionamiento y extinción. Todo Estatuto dedica parte de su articulado a regular aquellas cuestiones relativas a los socios.

Socio es aquella persona que es miembro de pleno derecho de una comunidad. El socio es el elemento esencial en cualquier sociedad, sea ésta del tipo que sea, pero en ciertas sociedades el poder que se le concede al socio está determinado por su aportación económica, categoría profesional o antigüedad. No así en una Cooperativa donde es considerado en su calidad de persona, igual a otros socios en cuanto poseedor de derechos y obligaciones. Por lo tanto, lo que determina su poder de decisión deriva de su condición de persona y no de otros factores, sean éstos económicos o de otra índole. Este poder se concreta en la máxima: *Una persona un voto.*

1.- ¿Quién puede ser socio?

Hay palabras cuyo encanto es francamente grande, bien por el carácter eufónico o bello de su vocalización, bien por el contenido que parece entreverse en su contenido. Dos de estas palabras son: *Socio y Autogestión.*

La palabra socio, al menos en el ámbito empresarial, tiene connotaciones de propiedad, de jefe y de patrón. El socio, junto a otros iguales a él, participa en los beneficios y en las decisiones, lo que le eleva a los niveles privilegiados de la sociedad.

Autogestión es una palabra que promete energía propia, realizar acciones sin recurrir a mediaciones externas a nosotros mismos: no dejes para el otro lo que puedas hacer por ti mismo sería su norma.

Una y otra de las palabras citadas supone *Autonomía y Personalidad*, supone, por tanto, *Responsabilidad.* Pero no es bueno quedarse en la magia de las etimologías y creer que al conjuro de las palabras logramos la plenitud del concepto. Decía Dn. José María que *«las ideas que no se traducen en palabras no tienen ningún valor; tampoco las palabras valen sino se concreta en acciones»*, sentencia que podemos aplicar a esta reflexión sobre el socio y la autogestión para adentrarnos en todo lo que significan.

- El socio como persona

Hay hombres que pasan por el mundo sin enterarse de nada. La vida es para ellos una película gris donde se suceden acontecimientos sin relieve. Propiamente estos hombres no temen, sino que se limitan a sufrir pasivamente el embate de los hechos. Para temer realmente hay que tener capacidad de análisis y de acción.

El hombre que se instala en el presente pretendiendo haber alcanzado la meta es proclive a la ética de la seguridad. Le molesta la creatividad porque supone cambiar esquemas, adaptarse a nuevos modos: No siente temor al fracaso ni al esfuerzo porque en su quietud no hay ni lo uno ni lo otro.

El hombre capaz de crecer en la adversidad, capaz de dirigir serenamente el barco en la tormenta prefiere el fracaso a la inactividad y a la pasividad.

Los primeros preferirán la comodidad del lamento y los segundos buscarán la Responsabilidad de la tarea asumida. Estos tienen en la cooperativa su marco jurídico-social idóneo para, junto a los demás socios, buscar la consecución de una empresa económicamente rentable y socialmente enriquecedora.

Estos quieren dejar la huella de sus vidas en la historia grande o pequeña de la sociedad en la que viven. Son los capaces de analizar y sintetizar los acontecimientos y, sobre todo, los que apuestan por la mejora individual y social. Si hay una característica que destaque en el primero es el pesimismo y, por contra, el rasgo más notable del segundo es el optimismo.

➢ La persona como socio

El cooperativismo eleva a la persona al rango de protagonista principal del sistema empresarial y le exige en lógica contrapartida responsabilidad.

Al socio corresponde tomar las decisiones, gestionar y, como consecuencia, responsabilizarse de la marcha de la entidad de la que forma parte. Podemos decir, por tanto, que la cooperativa es una sociedad de personas.

Siendo esto así, ¿quién puede ser socio de una cooperativa?.

Pueden ser socios de las Cooperativas de Primer Grado tanto personas físicas como jurídicas.

En las Cooperativas de Segundo o Ulterior Grado sólo pueden serlo las Cooperativas salvo los socios trabajadores en las de Consumo y Crédito donde la Ley permite a los que aportan su trabajo optar a ser socios trabajadores.

Los socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado reciben en el texto de la Ley de Cooperativas el nombre de *Socios de Trabajo* y a los socios individuales de las Cooperativas de Consumo, Servicios y Crédito (Eroski, Lagun-Aro, CLP) se les denomina *Socios Trabajadores*

Vamos a centrar la atención, en los socios de trabajo, es decir, la persona física con capacidad legal encuadrada en la plantilla de una cooperativa de primer grado. Dejaremos para más adelante otras maneras de asociarse a una cooperativa con-templadas por la Ley como: asociados, colaboradores, etc., porque sobre todo interesa profundizar en la figura del socio de más amplia implantación en el Grupo Cooperativo Mondragón.

Para ser plenamente acreedor al estatuto de socio es preciso cumplir necesariamente dos requisitos básicos:

- Aportación de trabajo
- Aportación de capital

Si sólo hubiera aportación de capital, o sólo de trabajo no sería posible lograr la condición de socio.

➢ El socio como trabajador

La aportación de trabajo supone identificar al socio como elemento productivo, como generador de riqueza y como transformados de la naturaleza. El trabajo es considerado en las Cooperativas como factor de desarrollo personal y sobre todo el trabajo solidario como único medio de progreso social.

A diferencia del gorrión que no repara en quien siembra sino en qué puede aprovechar el cooperativista reivindica para él el protagonismo de todo desarrollo empresarial.

Porque la práctica de la especulación aún siendo generadora de beneficios no es creadora de riqueza. El único factor productor es el trabajo porque añade a la materia prima el esfuerzo humano necesario para lograr su transformación en un producto del que se benefician las personas. Es, por tanto, acreedor a los beneficios que genera.

➢ El socio como empresario

La aportación de capital supone identificar al socio trabajador como copropietario de los medios de producción y acreedor a las responsabilidades de dueño, junto a sus compañeros de empresa.

Esto supone asumir plenamente la toma de decisiones, las responsabilidades jurídicas y hasta penales que se deriven de sus actos.

Si tuviéramos que resumir en una sola frase la significación que se deriva de la aportación de capital sería la siguiente: *Ser un trabajador empresario.*

La doble condición como aportador de trabajo y capital se funde en la práctica en una sola realidad: persona capaz de obrar y desarrollar y decidir en la cooperativa a través de su voto, uno e igual a los demás compañeros.

Todo socio debe ser consciente de sus obligaciones y derechos. Acepta, en su esencialidad, los Principios de la Cooperativa y toma parte en cuantos órganos sociales y ejecutivos para los que fuera elegido o promovido.

El hecho de asumir responsabilidades empresariales y sociales en un plano de igualdad con los demás entraña una nueva concepción de su participación social. No es posible eludir los deberes sociales amparándose en la falta de cauces para hacerlo o la falta de garantías para desarrollar plenamente su opinión. El único límite que se impone es la opinión de los demás cuyos derechos de expresión y participación gozan de las mismas posibilidades y garantías que la suya.

2.- Derechos y Obligaciones del Socio Trabajador

La sociedad o la comunidad no existe a impulsos de puros instintos sino con normas de relación y convivencia y, por ello, la impotencia radical del individuo no se supera sin conocimiento y, hasta cierto grado, sin la aceptación de tales normas, máxime cuando no se par-te del estado de naturaleza pura sino que se vive o se actúa con medios de civilización, aun cuando ellos fueran mejorables. Una sociedad sin normas y sin diálogo es inconcebible. No seria una sociedad.

De ahí que se deriven derechos y obligaciones del hombre en comunidad, derechos y obligaciones que le relacionan con ésta encuadrándolo en la misma.

Derechos del socio, de la persona individual (no existe el individuo absoluto) sin relación humana no son más que fórmulas vacías. El hombre constituye, en si mismo, la síntesis que puede describirse como individuo social: la persona sin sociedad es tan incomprensible como la sociedad sin individuos que la compongan.

Un derecho y una obligación fundamental la constituye el trabajo. No se puede concebir este derecho sin relacionarlo con lo que a su vez entraña de imperativo, de deber, en relación a los presupuestos ineludibles para que el individuo supere su radical impotencia contado con la existencia de los demás.

La vida en sociedad se manifiesta así como un tejido de derechos y obligaciones mutuas que en última instancia no son sino la expresión del carácter comunitario cooperativo, del hombre que crea riqueza no para privilegio de unos pocos, sino patrimonio de todos.

➢ Derechos

a) Derecho de Participación social

El derecho del socio más importante y a citar en primer lugar es la de participación, con voz y voto en la adopción de acuerdos de la Asamblea general. De este primer derecho derivan los derechos de participación en otros órganos, internos o externos por representación, para los que fuera elegido.

Derecho a promover modificaciones del ordenamiento jurídico interno, dentro del ámbito que los Estatutos de la cooperativa determinen previamente.

Los Estatutos de la cooperativa no son el ropaje de los días de fiesta que impoluto se escribe sólo en momentos rituales sino el buzo de trabajo de todos los días. Pero eso no quiere decir que los Estatutos deban ser el único recurso para resolver nuestras diferencias. Entendemos que la práctica social es conflictiva. Pero los conflictos son signos de vitalidad, aunque no siempre sean signos de madurez por

eso cuando se aspira a avanzar socialmente se tiene que contar con ellos. Podrán resultar desagradables porque desvanecen la paz, pero será preciso reconocer su poder de renovación.

Estos conflictos deben poder resolverse en la cooperativa en un clima de diálogo pero sin que esto suponga de ningún modo ambigüedades ni falta de disciplina. Las posiciones de mando no pueden transformarse en prebendas, sino acreditarías con capacidad y voluntad de servicio. Ni las posiciones de subordinación pueden justificar el reemplazar las normas en vigor para actuar a impulso de los instintos.

Los socios forman un cuerpo social, un organismo que actúa solidariamente sin que los pies consideren ajena a la cabeza o los brazos el tronco. Todos ellos se ajustarán a las mismas reglas para lograr la eficacia, ordenada y regulada por un marco aceptado básicamente.

b) Derecho de elegir y ser elegido

Todos los socios pueden presentarse como candidatos al Consejo Rector, Interventores de Cuentas, Consejo Social u otros órganos bien por propia iniciativa o presentados por un grupo de compañeros sin más limite que el número de candidatos establecido por la propia cooperativa para cada vacante a cubrir. Sólo podrán ser excluidos de este derecho los que expresamente hayan sido inhabilitados en aplicación del régimen de disciplina social.

c) Derecho de asociación

Los socios que lo deseen pueden organizarse en grupos cuyo objeto específico sea dar cauce a las diversas corrientes de opinión dentro del ámbito propiamente cooperativo sobre fundamentos sociales de la Cooperativa.

d) **Derecho de trabajo**

Derecho a desarrollar su trabajo en la cooperativa hasta la edad de *65* años, en que será obligatoria la jubilación. Este derecho de trabajo se complementa con el de percibir la remuneración justa por ello.

e) Derecho de formación

Por una parte está el derecho de formación cooperativa y social básico para un ejercicio rico y completo como socio, además está el derecho de reciclaje profesional a que hubiere lugar como resarcimiento del perjuicio que se le cause en

su desarrollo profesional por razón del ejercicio de un cargo social.

Los cambios y transformaciones de la empresa, a los que obliga el mismo progreso técnico, van creando posibilidades a los trabajadores para formarse profesionalmente que no deben desaprovecharse. De lo contrario se corre el riesgo de trasladar a manos de los técnicos el poder de decisión que antes tuvieron los dueños de la tierra y luego los del capital.

f) Derecho de participación en la gestión

Derecho a la participación activa en la gestión empresarial, preferentemente en su entorno profesional.

g) Derecho a beneficios

Derecho a serle adjudicada la parte de resultados positivos de la explotación empresarial que le corresponda en cada ejercicio. Este importe irá a engrosar su cartilla de Aportación inicial donde se reflejará la evolución contable hasta que desaparezca el vínculo societario por baj a en la cooperativa momento en el que se le reembolsará el importe al que es acreedor en los plazos establecidos por la Ley.

Los bienes materiales no tienen un valor en sí mismos sino en relación al hombre. Su destino primordial consiste en proveer a las necesidades de todos y de cada uno, de tal modo que su legitimidad se halla supeditada al cumplimiento de este fin y a la medida que lo haga.

El capital que el socio aporta más los beneficios que acumula en su libreta, son fruto del trabajo que en vez de ir al consumo se ahorra con esfuerzo. Es por tanto acreedor a un interés.

Este modo de entender el capital aporta a la sociedad un continuado crecimiento de riqueza al convertir el producto del trabajo en economías que van a asegurar el futuro de ese mismo trabajo.

h) Derecho de información

Derecho de información en todas aquellas materias que afecten a la marcha de la cooperativa. Este derecho podrá ejercerse:

A título individual por escrito dirigido al Consejo Rector y verbalmente por los cauces establecidos por los Estatutos, tales como Consejo Social, Consejillos, Asamblea General, etc..

En grupo los socios pueden solicitar la información que consideren necesaria cuando los peticionarios supongan al menos un diez por ciento del total de socios. El Consejo Rector proporcionará por escrito la información solicitada en un plazo no superior a treinta días naturales.

El derecho a la información bien utilizado es un factor de motivación, que acrecienta la iniciativa, la integración comunitaria y crea una cultura que permite la opinión responsable. Su desarrollo y gestión es una tarea prioritaria para los órganos rectores y directivos.

La información es la materia prima con la que se elaboran las opiniones y las decisiones. Si la materia prima es deficiente el producto final no puede ser eficaz. Es, además, el medio idóneo para conocer los razonamientos de los demás así como de expresar los propios lo que conduce a una mayor corresponsabilidad en la gestión social y empresarial.

Los cauces habituales de información son la Asamblea General y, sobre todo, el Consejo Social a través del cual el Consejo Rector informa mensualmente a los socios de la marcha de la empresa, la evolución de ventas, compras, fabricación, plantilla, así como la información que los socios trasmiten a los órganos rectores su punto de vista de trabajadores y socios. Pero no se agota la necesidad de la información a los órganos sociales sino que la cooperativa, a través de toda la organización: mandos, medios de difusión internos, etc., deberá gestionar esta tarea vital.

i) Derechos en el periodo de prueba

Durante el período de prueba social, cuya duración máxima es de 6 meses, el aspirante a socio tendrá los derechos de voz e información, así como los derechos y obligaciones sociales de los socios de pleno derecho, excepto las de realizar la aportación a capital y abonar la cuota de ingreso. Estas imposiciones económicas las realizará una vez sea aceptado como socio por el Consejo Rector.

La admisión definitiva del socio se producirá cuando el Consejo Rector tome el acuerdo pertinente que comunicará al interesado antes de la finalización del período de prueba, por escrito y se haga público dicho acuerdo en el Tablero de Anuncios del domicilio social de la cooperativa.

Este acuerdo puede ser impugnado ante la primera Asamblea General que se celebre una vez hecha pública el acuerdo a petición del 10 por 100, como mínimo, de los socios.

Si el acuerdo del Consejo Rector fuera denegatorio la impugnación la puede realizar el propio interesado ante la Asamblea General.

Las formalidades que el aspirante a socio debe cumplir necesariamente antes de su

incorporación a la cooperativas son las siguientes.

- Firma del Contrato de Sociedad condicionado a la superación del período de prueba.

- Alta en la Mutualidad de Autónomos y en Lagun-Aro, Entidad de Previsión Social Voluntaria.

- Acreditación de la documentación administrativa que requiera el Director de Personal (Certificado de Estudios, documentación sobre cotizaciones realizadas a la Seguridad Social, etc.).

En el Contrato de Sociedad se regulan los siguientes aspectos:

- El compromiso del aspirante a realizar el trabajo y las funciones que se le encomienden.

- La aceptación de los derechos y obligaciones que se deriven de los Estatutos, el Reglamento Interno, Normativa vigente y otros Acuerdos internos o que se deriven de Conciertos, Agrupaciones y Federaciones en las que participe la Cooperativa.

- El importe de la Aportación Obligatoria al Capital Social y de la Cuota de Ingreso a realizar por el nuevo socio.

- La clasificación profesional y el índice laboral inicial.

- Causas por las que se puede interrumpir el período de prueba.

➢ Obligaciones

La soberanía cooperativa reside en la Asamblea General, es decir, en las personas que la componen solidariamente y, por tanto, las obligaciones a las que se compromete cada individuo tienen como base el respeto a las decisiones democráticamente adoptadas por dicha Asamblea y los derechos de los demás socios.

La condición de socio se adquiere, además de por las aportaciones objetivas de trabajo y capital, por la aceptación de sus Principios. Esto supone asumir la disciplina que conlíeva toda agrupación humana, que se ha dotado de un ordenamiento jurídico cuyos valores son de índole moral y ajustados a derecho.

Las obligaciones que el socio asume como individuo persiguen la superación del egoísmo que con toda crudeza y con enormes consecuencias para el bien común, ya que enfrenta a los

hombres entre si, golpea el progreso empresarial. Por eso el concepto ético de solidaridad en la empresa permite cumplir dos objetivos: poner al hombre como razón suprema de toda actividad económica y lograr la máxima eficacia empresarial.

Para los miembros de la cooperativa la empresa es la base de su vida económica ya que, sino la finalidad última, pero la primaria e inmediata, es obtener el sustento necesario para él y su familia. Las actividades profesionales son actividades socialmente útiles e individualmente necesarias.

a) Obligación de Asistencia

El socio está obligado a acudir a los actos sociales para los que fuera convocado, particularmente a las Asambleas Generales.

Lamentablemente es preciso incluir en el apartado de obligaciones una actividad social que, en principio, puede ser considerado no sólo como derecho sino como un privilegio pero en aras a un realismo sociológico que el jurista o puede ni debe obviar se introduce la obligación y la posibilidad de sanción en este apartado.

b) Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales

El socio tiene que reconocer que el límite de sus opiniones está en la opinión de los demás y aceptar la primacía de la mayoría como una ley natural de todo grupo humano que liga a todos sus componentes y al socio como parte de la misma, a una única posición ante los acontecimientos de la vida.

Este respeto a la mayoría no quita el que cada uno defienda en igualdad de oportunidades y derechos su postura ante los demás. El deber moral de todo socio es aportar su propio punto de vista con la máxima energía en el debate general pero una vez adoptada la posición más votada el deber moral obliga a defender esa postura con el mismo vigor que la propia. Quienes han aceptado con conciencia de solidaridad su condición de socios saben que solidaridad efectiva existe en la medida que cada uno sabe ceder de lo suyo en aras del bien común.

c) Realizar su trabajo personal con la máxima diligencia profesional allí donde fuera preciso.

Tener sentido de responsabilidad significa ni más ni menos que considerarse totalmente insustituible en lo que le está encomendado. Si uno no lo hace no lo va a hacer nadie.

d) Asumir las obligaciones económicas que se derivan de la condición de socio, incluida la adjudicación de pérdidas si las hubiere.

A diferencia de los capitalistas que privatizan los beneficios y socializan las pérdidas el socio cooperativista mantiene su criterio de asumir los resultados de la gestión sean estos positivos o negativos.

«En la base de un cooperativismo sano debemos tener hombres que tengan un profundo sentido de responsabilidad, implicados personalmente en el proceso económico» **(Dn.** José Mª Arizmendiarrieta).

e) Aceptar y servir con diligencia los cargos para los que fuera elegido.

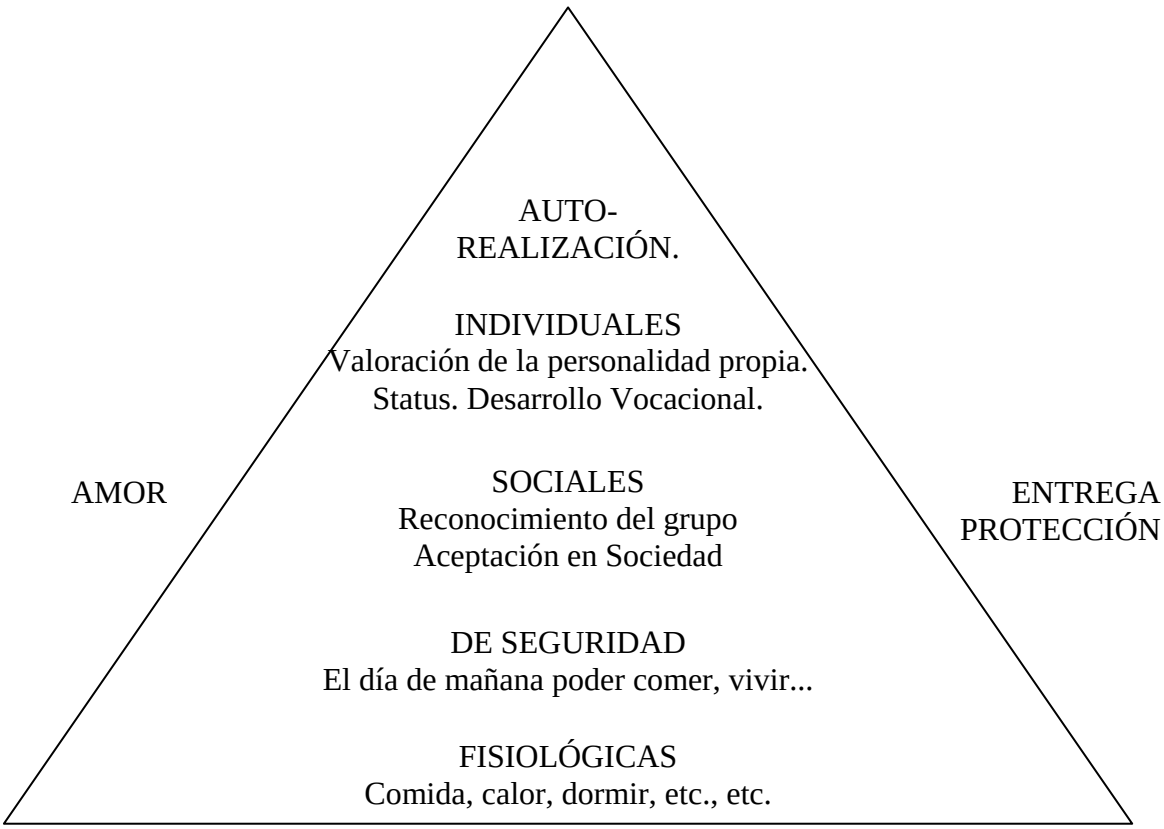
El sistema democrático puede degenerar en dictadura bien por el abuso de poder de los de arriba o bien por la renuncia de su poder de los de abajo. Ser libres no es un lujo sino una necesidad y un deber.

El concepto autogestionario que el cooperativismo aporta en su esencia descansa en la preparación y ganas de participar seamos capaces de realizar.

f) Contribuir a crear y mantener un adecuado clima social y una respetuosa convivencia en el seno de la cooperativa

La Cooperativa no es un proyecto exclusivamente económico. Aun siendo importante el hecho de lograr una despensa bien nutrida no se satisfacen con ello los anhelos del hombre.

En la conocida pirámide de Maslow la empresa cooperativa no se limita en su acción socio-empresarial a los dos primeros escalones sino que pone el énfasis en el tercero e impulsa el logro en los dos últimos niveles.



g) No manifestarse públicamente en términos que impliquen deliberado desprestigio social de la Cooperativa.

La democracia**,** una vez adoptada, conduce por si misma a una disciplina, a la responsabilidad hacia el grupo**.** En las dictaduras es legítimo y hasta moral el público repudio de las decisiones adoptadas por el poderoso que a nadie consulta ni a nadie rinde cuentas pero cuando se tiene la oportunidad y la posibilidad de hacer escuchar la propia opinión y tomar parte en igualdad de voto en la Asamblea libre de todos los socios, la disidencia pública que suponga descrédito para ella es traición.

h) Guardar secreto sobre temas internos cuya difusión pueda perjudicar a los intereses de la Cooperativa.

Toda entidad en el ejercicio natural de sus gestiones tiene necesidad de mantener informaciones reservadas sin que esto suponga atentar contra el derecho a la información de los socios. Cualquier indiscreción interesada o no que perjudique la necesaria reserva de estas informaciones es una acción poco responsable y sobre todo atentatoria contra el interés comunitario que ha confiado en el socio plenamente al hacerle partícipe de los datos reservados fiándose de su buen criterio y reserva.

3.- Régimen Laboral

El socio en su calidad de trabajador está sujeto al Régimen Laboral como cualquier persona que desarrolla una actividad profesional en una empresa.

Estas normas contemplan, entre otras, reglamentaciones del tiempo de trabajo, de los horarios, de los descansos, de las fiestas y permisos, de la valoración de puestos, etc.. En las próximas páginas desarrollaremos cada punto por separado.

a) Tiempo de trabajo

La duración del tiempo de trabajo se establece, como dato de partida, por ejercicios anuales, que habitualmente coinciden con el año natural.

Las Cooperativas adoptan el horario anual que tengan mayor implantación en la Provincia o Comunidad donde radica.

A título de ejemplo diremos que el Grupo Fagor se rige por el tiempo de trabajo en cómputo anual vigente para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa.

La distribución que de ese número de horas anuales se hace a lo largo de los días laborables del ejercicio es atribución de la gerencia. Aun así, la práctica habitual en las Cooperativas es que sean los propios socios a través del Consejo Social, en algunos casos o bien por votación directa sugieran a la gerencia el calendario de trabajo.

Esta práctica hace que sea preciso tener en cuenta que queda en manos de la gerencia modificaciones del calendario establecido, previa comunicación al Consejo Social y socios en general para que sea posible solucionar problemas de alza o baja de la producción.

Si el gerente advierte que no es posible atender algún pedido o incremento de ventas en algún momento con el número de horas establecido en el calendario podría incrementar las horas por formador o el numero de jornadas, que posteriormente se recuperarán con días u horas libres. Esta misma decisión, aunque de signo contrario, se puede adoptar cuando los stock de producto terminado sean excesivos y no convenga seguir con el mismo ritmo de producción hasta cuando la situación se equilibre.

En tales casos la gerencia cuidará de que al finalizar el año el número de horas que cada socio haya trabajado coincida con el total de horas a trabajar establecido en la cooperativa tal y como se ha dicho en la primera parte de este apartado.

Las horas que no se trabajan por los motivos que se citan a continuación, reducen el horario anual. Es decir, no pueden ser recuperadas:

- Incapacidad Laboral Transitoria (ILT)
- Huelga
- Permiso retribuido
- Permiso no retribuido (salvo negociación con el mando correspondiente y con el control del Director)
- Retrasos
- Ausencias

VAMOS A PONER UN EJEMPLO:

> «Si el horario anual establecido es de 1.600 horas y un socio falta al trabajo por ILT (80 h.), Huelga (8 h.), Permiso (2 h.) y Ausencias (10 h.). Total: **100 horas.** Al finalizar el año ha trabajado 1.540 horas. Su cómputo de horas de trabajo será el siguiente: 1.600 h. (calendario anual) – 100 h. (ausencia al trabajo): 1.500 h. a trabajar. 1.540 h. efectivas – 1.500 h. a trabajar = **40 horas extras.**

b) **Horas extraordinarias**

El resultado en horas extraordinarias del caso puesto como ejemplo en el apartado anterior nos facilita abordar este tema de las horas que superan las establecidas y que son acreedores a un plus de compensación económica por el sobreesfuerzo que supone prolongar la jornada o realizar jornadas por encima de las establecidas.

Las Cooperativas, como principio de política general, tratan de reducir al máximo el recurso a las horas extraordinarias en la ejecución de sus planes empresariales y de minimizar los costes provenientes de su realización mediante articulación de medidas que posibiliten tomar esas horas, en la medida de lo posible, por medio de horas o días libres, permisos complementarios u otros equivalentes.

En todo caso las Cooperativas tienen como normas que sea la Dirección del Departamento o Sección quien autorice expresamente la realización de horas extraordinarias con anterioridad a su ejecución.

Se entienden como horas extraordinarias aquellas que superen en el mes a las establecidas en el calendario al que debe sujetarse el cooperativista.

Las horas en exceso consecutivas a una jornada previa de ocho horas como mínimo darán derecho a una pausa de *5* minutos por hora de exceso.

c) **Trabajo a turno**

Siempre que existan razones de orden empresarial que los justifiquen la gerencia tiene la facultad de establecer turnos o relevos en el horario de trabajo. Generalmente los turnos se establecen con los siguientes horarios:

- Primer turno: 6,00 h. a 14,00 h.
- Segundo turno: 14,00 h. a 22,00 h.
- Tercer turno: 22,00 h. a 6,00 h.

bien sea en dos turnos, en cuyo caso se realizarán sólo los dos primeros o de tres turnos, en cuyo caso serán todos ellos.

El turno se establece por semanas corriéndose al siguiente cada vez. Es decir, si la primera semana un socio tiene la jornada de 6,00 a 14,00 h., en la siguiente trabajará de las 14,00 a 22,00 h. y así sucesivamente

d) Otras modalidades de horarios laborales

La gerencia puede autorizar otras modalidades de horario laboral tales como: horario flexible, calendario móvil, calendarios desplazados, etc.., siempre y cuando las razones empresariales lo requieran o lo permitan. En cada caso se determinará el ámbito de aplicación y la regulación específica a la que se ajusten las modalidades de horario o calendario.

e) **Fiestas**

Las fiestas en el calendario laboral se determinan de forma general a nivel del Estado y en particular a cada Comunidad Autónoma. Las cooperativas se ajustan a estas disposiciones legales.

Se pueden incluir en la relación de fiestas tres días naturales coincidiendo con las fiestas patronales de la localidad en 1 que se ubique la cooperativa.

f) Permisos

Los socios trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos, permisos no retribuidos, permisos maternales, permisos por cargo público.

Cada tipo de permiso tiene sus reglas y peculiaridades que es preciso conocer.

- **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Son considerados como tales aquellos que establecen en las disposiciones vigentes en cada caso por la Reglamentación Laboral. A modo de enunciado no limitativo diremos que se considera como tales:

a) Tres días naturales en caso de muerte del cónyuge, padres e hijos.

b) Un día natural en caso de muerte de abuelos, nietos y hermanos. En los supuestos de convivencia del socio con el fallecido o de necesidad de desplazamiento superior a 250 kms., este permiso será de dos días naturales.

c) Dos días naturales, de los que uno al menos será laboral, por alumbramiento de esposa o adopción de hijos.

d) Dos días laborales o cuatro medias jornadas consecutivas por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos. Un día laboral o dos medias jornadas consecutivas por enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos.

En los supuestos contemplados y cuando la enfermedad grave persistiera, el socio tendrá derecho a un segundo permiso retribuido, por igual tiempo que el anterior, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del primer permiso.

- **PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Los socios, previo aviso con 24 horas de antelación salvo fuerza mayor y explicitación de los motivos, podrán faltar al trabajo, sin derecho a remuneración, hasta cinco días naturales consecutivos por motivos personales, sin que esta clase de permisos pueda exceder de diez días naturales durante el año. El resto de permisos no retribuidos se ajustará a las condiciones de su concesión.
La denegación de permiso será razonada y tramitada con igual modalidad, verbal o por escrito a la utilizada en la solicitud.

- **PERMISO MATERNAL**

Este permiso está regulado a través de Lagun-Aro Mutua de Previsión Social a la que los socios cooperativistas del Grupo Cooperativo Mondragón están obligados a afiliarse.

Lagun-Aro establece un período de dieciséis semanas naturales (si el período de vacaciones coincide con el permiso no se considera acumulable aquél con éste) como permiso maternal a tomar antes y/o después del parto a discreción de la interesada. Se conseja dividir en dos mitades el permiso: la mitad antes del parto y la otra mitad después del parto.

➢ PERMISO POR CARGO PUBLICO

Dada la enorme diversidad de situaciones en este apartado reseñamos los derechos del socio con cargo u obligación pública con una visión muy general y sin entrar en excesivos detalles que pudieran no ser exactos en todas las cooperativas.

- Cargos electivos:

Uno. Se considerarán cargos públicos electivos, a efectos de la aplicación de la presente Normativa, aquellos cuyos titulares accedan a los mismos en base a unas elecciones.

Dos. Los cargos públicos electivos tendrán en todo caso derecho a la excedencia, previa solicitud, en base a su imposibilidad de asistir al trabajo.

Tres. La excedencia de los cargos públicos electivos, se ajustará a las siguientes condiciones concretas:

a) Duración igual al tiempo de ejercicio del cargo.
b) Derecho a un puesto de trabajo equivalente.
c) Reingreso automático si así se solicita dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Cuatro. La facultad de conceder excedencias corresponderá, en su caso, al Consejo Rector.

- **Régimen Remunerativo:**
  Los socios electivos tendrán derecho a permiso no retribuido, por las horas de trabajo debidamente justificadas, que deban destinar a desempeñar las funciones inherentes a dichos cargos.

- **Recuperación de horas no trabajadas:**
  Excepcionalmente, las horas no trabajadas dedicadas a desempeñar cargos públicos electivos, podrán ser recuperadas, siempre que existan previamente con carácter simultáneo:

  a) Autorización escrita del inmediato superior, basada en necesidades objetivas del trabajo.

  b) Autorización escrita de la Dirección de Personal, a efectos de coordinación y control.

- **Recuperación de horas no trabajadas:**
  Los socios de trabajo que ocupen cargos públicos electivos avisarán con la mayor antelación posible a su inmediato superior de las ausencias del trabajo que, con motivo de su cargo, deben realizar.

g) **Vacaciones**

Uno. Los socios tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica. Su duración genérica será la vigente en el ámbito laboral y en el que se inserta la cooperativa y sus calendarios se publicarán anualmente en las Normas Laborales.

Dos. La retribución por vacaciones tendrá la consideración de anticipo laboral a todos los efectos y constituye un sumando más de la retribución anual.

Tres. La duración retribuida de vacaciones será proporcional a los meses en activo del socio en el año natural, debiendo tenerse en cuenta esta circunstancia al formalizar el finiquito en su caso.

Cuatro. Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán con arreglo a las siguientes reglas:

a) Se tendrán en cuenta las necesidades derivadas de las obligaciones asumidas por la Cooperativa como empresa.

b) Normalmente, y sin perjuicio de los desplazamientos parciales acordados al formular el calendario anual, se tomarán en su totalidad en el período 1 de julio a 15 de setiembre y como mínimo quince días naturales ininterrumpidos en el período declarado como de vacaciones en el calendario anual. En caso de fuerza mayor, o necesidades perentorias, los días restantes se disfrutarán preferentemente en época de vacación escolar, tales como Semana Santa, Navidad o Fiestas Patronales.

c) La Gerencia podrá fijar los períodos vacacionales, ya sea a turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de las actividades laborales garantizando las tareas de conservación, reparación y mantenimiento de servicios mínimos, asegurándose el conocimiento, tanto del cambio como de la fecha de disfrute personal, normalmente con dos meses de antelación como mínimo, sin perjuicio de negociaciones y acuerdos individuales.

4.- La valoración de puestos y la clasificación profesional

En la Cooperativa, con más razón quizás que en otro tipo de empresas, es preciso identificar exactamente la aportación laboral de cada socio para que la retribución responda a criterios de justicia.

El principio retributivo aceptado por las Cooperativas del Grupo Mondragón de «hora trabajada hora pagada» obliga a una regulación profesional de los diferentes puestos de trabajo de forma que cada cual percibiera según su aportación.

Los Manuales de Valoración son el soporte normativo que permite la clasificación profesional de los socios en función del puesto de trabajo que ocupen y de la eficacia o rendimiento en el mismo.

La expresión cuantitativa de tal clasificación profesional propiamente dicha será la suma de los índices.

- Estructural I.E.
- Subestructural 1.S.
- Funcional I.F.
- Prima Compensación laboral P.C.L.
- Incidencias Negativas I.N.
- Diferencial I.D.
- Plus de Antigüedad P.A.

El índice laboral total del socio, a partir del cual se determinarán sus anticipos laborales, se obtienen de la aplicación de la siguiente fórmula general:

$$I.L. = IE - IS + IF + PCL + IN + ID + PA$$

Para una mejor comprensión de los conceptos retributivos vamos a desarrollar una breve explicación de cada concepto.

- **INDICE ESTRUCTURAL**

  Índice que representa el valor asignado a un puesto de trabajo o categoría profesional. Este índice es fijo mientras no se modifiquen los requisitos del puesto.

- **INDICE SUBESTRUCTURAL**

  Índice que se aplica temporalmente a un socio que carece de experiencia o cono-cimientos suficientes para alcanzar el nivel profesional requeridos por el puesto.

- **INDICE FUNCIONAL**

  Índice que valora la actitud y eficacia del socio en el trabajo que be ha sido encomendado.

- **PRIMA DE COMPENSACION LABORAL**

  Es el índice que se asigna a socios cuyas funciones directivas o profesionales les suponga una dedicación de tiempo que rebasa el ámbito estrictamente laboral y requiere cierta exclusividad de vida hacia la Cooperativa.

- **INCIDENCIAS NEGATIVAS**

  Este índice valora aquellas condiciones ambientales nocivas o peligrosas que el socio soporta en el desempeño de las tareas a él encomendadas.

- **INDICE DIFERENCIAL**

  Índice que se asigna a los socios o puestos de trabajo, en los que temporalmente concurren circunstancias especiales, no contempladas en el resto de valoraciones, tales como: dificultades de contratación interna y/o externa, especial disponibilidad y/o responsabilidades suplementarias

- **INDICE DE ANTIGÜEDAD**

Es el índice que se asigna a cada socio en razón a su antigüedad laboral en la Cooperativa.

La evaluación de los Índices Estructural, Subestructural, Funcional, Diferencial e Incidencias Negativas se realiza conforme a los respectivos Manuales de Valoración y Normas de desarrollo.

La aplicación del Índice Funcional corresponde al mando inmediato que con la supervisión de la gerencia informará, en el plazo que se establezca para todos los socios, a cada colaborador, la calificación que estime justa. Se hará por escrito y personalmente.

Actualmente en el Grupo Cooperativo Mondragón los Índices Laborales totales variarán para todos los socios, entre el valor mínimo 1 y el valor máximo 6, aún cuando este intervalo salarial no está reconocido en todas las Cooperativas, en algunas los límites están entre el 1 y *4,5* ó 1 y 3.

Estos límites sólo se excepcionan por la aplicación de los Índices de Antigüedad e Índice Diferencial.

5. – Estabilidad del nivel profesional

En los supuestos de cambio de puesto forzoso, sea generado por necesidades de la organización empresarial o por inadaptación a la evolución de la misma, se garantizará a los socios, a rendimiento equivalente, la retribución correspondiente al nivel profesional consolidado precedentemente. A estos efectos se entenderá que un determinado nivel profesional del socio se ha consolidado cuando se haya disfrutado del correspondiente índice estructural, o asimilado en su caso, durante seis meses consecutivos como mínimo

6. – Promoción en el trabajo

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

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

7. – Formación

La mejor capacitación de los socios para el desempeño de sus tareas profesionales y sociales pasa por una política de formación gestionada como un factor estratégico más de la empresa cooperativa.

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

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

La Cooperativa concreta sus acciones a través de:

a) Destinar una parte del Fondo de Educación y Promoción Social a la financiación debas acciones de formación de sus socios.

b) Facilitar la asistencia de los socios a determinados cursos y actividades educativas mediante la concesión de permisos de formación, retribuidos o no, en los casos y condiciones que se determinen.

c) Controlar y exigir el rendimiento de los participantes en las acciones de formación organizadas, promovidas o sufragadas por la Cooperativa y/o el Grupo Cooperativo.

d) Organizar, cuando sea necesario, sus propias acciones de formación.

Cuando un socio trabajador vaya a recibir una formación profesional específica, con cargo a la Cooperativa, se be puede exigir la permanencia en la misma durante un tiempo determinado previamente establecido. El incumplimiento de este pacto por parte del socio puede dar lugar a la oportuna indemnización de daños y perjuicios.

8. – Promoción Profesional

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

La Cooperativa buscará como objetivo el que los diversos puestos de trabajo preparen a sus titulares para el desempeño de funciones de complejidad y Responsabilidad crecientes y, en general, el que la estructura propicie cauces naturales para el desarrollo profesional de los socios.

El criterio prioritario de promoción será la competencia profesional y, presidida por este principio, se tendrán en cuenta:

a) Los diversos procedimientos de selección a seguir: concurso-oposición, libre designación u otros similares. Los concursos-oposición podrán ser declarados desiertos en caso de aspirantes no aptos en el interior, notificándose por escrito a los interesados las razones que motiven dicha resolución.

b) Prioridades de acceso en atención a la naturaleza y distintas exigencias profesionales de los puestos.

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

9. – Retribución al trabajo

Conceptualmente la retribución económica al socio trabajador tiene el carácter de anticipo a cuenta de los beneficios de la actividad puesto que es, como ya sabemos, al mismo tiempo trabajador y empresario.

Este concepto de anticipo a cuenta de los beneficios esperados determina que deba fijarse para cada ejercicio el valor del índice 1 o índice base de cálculo para la determinación de la tabla retributiva.

Para su cálculo se tendrá en cuenta:

- El incremento del índice de precios al consumo publicado por el Instituto de Estadística.
- Los niveles salariales del medio.
- La cuenta de resultados, o situación económica, en su caso, de la Cooperativa o Grupo Sectorial al que pertenece.

La retribución se hace por períodos de mensualidades y tiene los siguientes componentes:

- Anticipo Laboral Total
- Anticipo de Consumo Bruto
- Anticipo de Provisión, y
- Retenciones fiscales

cuya relación corresponde a la siguiente formula genera

El Anticipo de Provisión se aplica según la cuota que se establezca por Lagun-Aro en su tarifa de Cuotas para el período correspondiente. En caso de que el nivel retributivo de la Cooperativa difiera del de la tarifa se aplicará un factor de conversión que será directamente proporcional a la diferencia de nivel.

En cuanto a las Retenciones Fiscales la Cooperativa sólo asume funciones de recaudador según las obligaciones que la Ley determina para las empresas sin que estas obligaciones supongan responsabilidades sobre la determinación del nivel de la presión fiscal que se aplica a los socios.

La liquidación y pago de los anticipos laborales se hace documentalmente en fecha, forma y lugar convenidos por la Cooperativa

10. – Otros conceptos retributivos

➢ Pagas Extraordinarias

Los socios percibirán las pagas extraordinarias que a nivel general se determinen para el ámbito laboral donde se ubique la Cooperativa. Estas pagas tienen la condición de anticipos laborales a todos los efectos y constituyen un sumando más de la retribución anual y su importe será proporcional al Indice Laboral que detente el socio el último día del período de devengo y a los meses en activo en dicho período, calculándose según el Anticipo de Consumo Bruto correspondiente a la jornada normal de trabajo con independencia de la que el socio desarrolle.

11. – Pluses

Las horas de trabajo no ordinarias que se relacionan a continuación tienen establecido un plus por entenderse que su realización supone un esfuerzo o dificultad adicional para el socio.

- Horas extraordinarias
- Trabajo a turnos
- Trabajo nocturno
- Trabajo dominical o festivo
- Trabajo vespertino en sábado
- Desplazamiento de vacaciones

Veamos a continuación la definición y condiciones que cada concepto debe cumplir para ser acreedor a tal consideración.

➢ HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas horas que superan en el mes las establecidas por el calendario standard para el puesto de trabajo correspondiente y estén autorizadas por el Director del Área de Gestión adscrito dicho puesto. El plus puede ser sustituido por el disfrute de horas de permiso autorizado.

➢ TRABAJO A TURNOS

El trabajo a turnos para que sea considerado como tal debe cumplir dos condiciones mismamente:

- Cambiar periódicamente de horario de trabajo, y
- Relevar a otro compañero en el mismo puesto de trabajo o tarea.

➢ TRABAJO NOCTURNO

Dará derecho a este plus el trabajo en horas nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana siguiente, salvo la hora que se adelante a las 5 de la mañana o se retrase a las 11 de la noche para completar horarios opcionales en la modalidad de relevo o turnos.

➢ TRABAJO DOMICICAL O FESTIVO

Darán derecho a este plus las horas trabajadas en domingo o día festivo, sin perjuicio del descanso semanal. A estos efectos el día se considera desde las O horas a las 24 horas.

➢ TRABAJO VESPERTINO EN SÁBADO

Darán derecho a este plus las horas trabajadas entre las catorce y las veinticuatro horas del sábado.

➢ DESPLAZAMIENTO DE VACACIONES

Como regla general, darán derecho a este plus las horas de vacaciones desplazadas fuera del período normal del entorno, salvo que obedezcan a deseo del socio aceptado por la Dirección o que tal período vacacional haya sido fijado, al formular el calendario anual, por decisión del colectivo social.

➢ **ACUMULACION DE PLUSES**

Cuando concurran simultáneamente varias de las modalidades citadas precedentemente, se retribuirán con el plus porcentual resultante de sumar los porcentajes parciales correspondientes a cada modalidad

12. – Movilidad Laboral

El socio cooperativista deberá adaptarse necesariamente a las necesidades organizativas que empresarialmente sean idóneas para mantener la eficacia y competitividad de la Cooperativa.

En determinadas situaciones su aportación de trabajo la deberá realizar allá donde sea necesario o conveniente aunque para ello tenga que adaptarse a una nueva situación bien funcional (cambio de puesto) o geográfica (cambio de lugar de trabajo), es decir, que el derecho estatutario al trabajo se ejercerá considerando que el derecho principal es a un puesto de trabajo y derecho subsidiario su adecuación a la profesionalidad del socio.

La movilidad funcional, entendiendo como tal la que se deriva de cambios de puesto por:

- Situaciones de urgencia o excepcional carga de trabajo
- Falta de rendimiento, sostenido del socio en el puesto de trabajo.

  Falta de adaptación a las modificaciones técnicas, organizativas o de otra índole operadas en su puesto de trabajo, una vez transcurrido un razonable período de adaptación.
- Por desaparición del puesto habitual.
- Por causas tecnológicas o económicas.
- Por sanción disciplinar.
- Por causa mayor.

será gestionada por la Cooperativa tanto la nueva ubicación como la recuperación de estas situaciones en la medida de sus posibilidades reales.

Teniendo en cuenta el coste social que supone esta movilidad funcional la Cooperativa tiene regulado el procedimiento a través de normas pertinentes.

La movilidad geográfica que por razones técnicas organizativas o de producción sea preciso aplicar a los socios trabajadores y obligue a estos a desplazamientos a otros centros de trabajo que suponga cambio de domicilio o no serán acreedores a compensaciones de gastos de viaje, dietas y, en cualquier caso, a una negociación individualidad que busque el menor perjuicio para el socio. Habitualmente las Cooperativas redactan las normas adecuadas de procedimiento operativo.

13. – Excedencias

Los socios pueden optar a períodos de excedencia que según sea su condición o motivo tiene su regularización particularizada. Las excedencias tipificadas son las siguientes:

- Excedencia voluntaria.
- Excedencia para ejercicio de cargo público.
- Excedencia por servicio militar o servicio sustitutorio.
- Excedencia por cuidado de hijos.
- Excedencia negociada.
- Otros tipos de excedencias.

➢ EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Condiciones para su concesión:

- Que el socio tenga una antigüedad mínima de cuatro años en la Cooperativa o Grupo Cooperativo.
- Que el total de socios en situación de excedencia voluntaria no rebase el 5% de la plantilla total de la Cooperativa.
- Que no esté sujeto a sanción disciplinaria o a iniciación de expediente por falta muy grave, si se presume que la excedencia tiene por objeto anular o diferir los efectos de la sanción.
- Que hayan transcurrido cuatro años desde que finalizó el disfrute de otra excedencia voluntaria.

- Que no pueda ser utilizada para prestar servicio en empresa que implique competencia, salvo autorización expresa del Consejo Rector de su Cooperativa

El Consejo Rector podrá atenuar el alcance de estas condiciones a la vista de las circunstancias, teniendo en cuenta especialmente razones familiares, de estudio y situaciones de fuerza mayor o equivalentes, debidamente comprobadas.

La duración de la excedencia estará comprendida entre tres meses y dos años, prorrogable hasta un máximo de tres años a discreción del Consejo Rector.

El socio en excedencia conserva tan sólo un derecho preferente de reingreso, por lo que la reincorporación del mismo queda condicionada a la existencia de puesto vacante. Se considerará que existe vacante cuando sea necesario incorporar un nuevo socio.

El socio, una vez finalizada la excedencia y en el caso de que no lo hubiera hecho antes, deberá solicitar su reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a contar desde aquella fecha. La falta de solicitud en el plazo citado dará lugar a la baja en la Cooperativa.

El resto de excedencias voluntarias no vinculadas a derecho del socio se ajustarán a las condiciones de su concesión.

➢ EXCEDENCIA PARA EJERCICIO DE CARGO PUBLICO

Todo socio que haya superado el período de prueba tiene derecho a excedencia para el desempeño de argo público por elección, representación o designación política que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo.

La excedencia abarcará el período de duración del cargo o cargos, y sucesivas renovaciones en su caso, para los que fuera elegido o nombrado.

Una vez terminado el o los mandatos motivo de la excedencia, el socio dispondrá de dos meses para solicitar la reincorporación al trabajo. Dicha incorporación se producirá en el plazo de seis meses a partir de la recepción de la solicitud. La falta de solicitud en el plazo citado dará lugar a la baja en la Cooperativa.

➢ EXCEDENCIA POR SERVICIO MILITAR O SERVICIO SUSTITUTORIO

Todo socio, cualquiera que fuera su antigüedad, tiene derecho a la concesión de excedencia por el tiempo mínimo que dure su incorporación al servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio sustitutorio del mismo.

El socio, una vez finalizado el servicio militar o su sustitutorio, deberá solicitar su

reincorporación al trabajo en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento. Dicha incorporación, a puesto igual o similar al ocupado con anterioridad, se producirá en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la solicitud de la misma. La falta de solicitud en el plazo citado dará lugar a la baja en la Cooperativa.

➢ EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Todo socio, cualquiera que fuere su antiguedad, tiene derecho a la concesión de un período de excedencia no superior a tres años, ni inferior a tres meses, por cada hijo incluido el adoptivo, a contar desde la fecha de su nacimiento. Los sucesivos nacimientos o adopciones darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

Este derecho se reconoce a uno solo de los padres, trabajen ambos o no en la Cooperativa, siendo el disfrute de esta excedencia incompatible con el ejercicio de un trabajo profesional.

La solicitud de reincorporación al trabajo se cursará, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada y, como máximo, hasta un mes después de la finalización del período de excedencia. Dicha incorporación se producirá en el plazo de seis meses a partir de la recepción de la solicitud. La falta de solicitud en el plazo fijado dará lugar a la baja en la Cooperativa.

➢ EXCEDENCIA NEGOCIADA

La excedencia negociada es una modalidad excepcional que solamente se justifica cuando concurran causas o circunstancias no ordinarias, siendo su concesión facultad discrecional del Consejo Rector. Las modalidades de excedencia contempladas anteriormente pueden ser negociadas con condiciones distintas a las ordinarias establecidas. En ese caso serían excedencias negociadas y se ajustarían a esta modalidad.

14. – Seguridad e Higiene en el Trabajo

Uno de los aspectos más característicos de la actividad laboral es la que se refiere a la Seguridad e Higiene del propio trabajador.

Independientemente de las obligaciones de la Cooperativa en estas materias el socio cooperativista debe participar, a través de los derechos y deberes que le son debidos como trabajador, en la correcta gestión de este importante apartado empresarial.

Estos son algunos de los derechos y deberes del socio en cuanto a Seguridad e Higiene:

a) Cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Cooperativa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma.

b) Cumplir con las instrucciones y especificaciones del puesto en materia de Seguridad e Higiene.

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 Empresa.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo. No presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

g) Todo socio, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección persona de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene.

15. – El régimen disciplinado

La libertad no es posible sin disciplina. El ejercicio del trabajo concreto en colaboración con otros lleva consigo el respeto y hasta la servidumbre a la voluntad mayoritariamente expresada. De ahí que la empresa cooperativa, unión de hombres libres, precise de disciplina, de norma, que obligue a todos por igual y que a todos ampare.

Como la razón sola, a veces, no es suficiente y debe ser complementada, así la libertad no existe sola, ilimitada. Es preciso dotar al ejercicio de la libertad de un marco de referencia consensuado al que llamamos Régimen Disciplinar.

El Régimen Disciplinar en el Grupo Cooperativo Mondragón contempla dos apartados que se complementan y unen en un solo cuerpo normativo para cada socio.

Un apartado es el que se dedica al socio como copropietario y, por tanto, responsable de las acciones comunitarias y obligado a velar por el bien común.

El otro apartado contempla al socio como trabajador, como individuo con responsabilidades profesionales y laborales.

El acatamiento del Régimen Disciplinar es lo único que puede garantizar el buen orden en la libertad

16. – El régimen de Disciplina Social

➢ **Faltas Sociales**

Se definen como faltas sociales aquellas vinculadas al orden institucional de la Cooperativa y no directamente derivadas de la prestación laboral de los socios como trabajadores.

Las faltas sociales pueden ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas sociales leves:

a) No observar las normas establecidas para el buen orden y desarrollo institucionales de la Cooperativa.

b) Incumplir, una vez al menos, los preceptos estatutarios, reglamentarios y normas de funcionamiento institucionales, por ignorancia inexcusable.

c) No asistir sin causa justificada a los actos sociales, y particularmente a las Asambleas Generales, a que fueren convocados.

Serán faltas sociales graves:

a) La reincidencia en faltas leves, en un período inferior aun año.

b) No aceptar o dimitir, sin causa justificada a juicio del Consejo Rector, o no servir diligentemente, los cargos sociales, incluido el de representante ante otras entidades, para los que fueren elegidos

Serán faltas sociales muy graves:

a) La reincidencia en las faltas graves en un período inferior a un año.

b) Incumplir de forma notoria los acuerdos institucionales válidamente adoptados por los órganos competentes.

c) La comisión de hechos o realización de actividades, no laborales, que perjudiquen notoriamente a la Cooperativa.

d) Atribuirse funciones propias del Consejo Rector.

e) Violar el secreto: de la correspondencia, o de documentos reservados, o de datos de reserva obligada, de carácter institucional de la Cooperativa.

f) La oposición sistemática y proselitismo públicos contra los fundamentos sociales de la Cooperativa.

g) El incumplimiento reiterado de las obligaciones sociales recogidas en los Estatutos Sociales

- Sanciones por Faltas Sociales

POR FALTAS LEVES:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión del derecho a voto por un plazo de hasta un año.

e) Sanción pecuniaria de hasta el 3 por 100 de la cuantía de la aportación obligatoria mínima vigente en cada momento.

POR FALTAS GRAVES:

a) Todas las anteriores del apartado de faltas leves.

b) Apercibimiento por escrito que, a juicio del Consejo rector, podrá hacerse público.

c) Suspensión del derecho a voto por un plazo de hasta dos años.

d) Inhabilitación para ser elegido Rector, Interventor o Consejeros social hasta en dos siguientes elecciones consecutivas.

e) Sanción pecuniaria de hasta el 6 por 100 de la chutaría de la aportación obligatoria mínima vigente en cada momento.

POR FALTAS MUY GRAVES:

a) Todas las anteriores de los apartados de faltas leves y graves.

b) Suspensión de todos o alguno de los derechos sociales por un plazo de hasta tres años.

c) Sanción pecuniaria de hasta el 10 por 100 de la cuantía de la aportación obligatoria mínima vigente en cada momento.

d) Expulsión.

- **Procedimientos sancionadores**

Instrucción del expediente. Los expedientes de faltas se cumplimentarán por escrito y en dos ejemplares en todos sus documentos, quedando uno de ellos archivado en el expediente de cada socio.

En todos los casos el pliego de cargos será formulado por el Comité Instructor, constituido por tres miembros, que será nombrado por el Consejo Rector de su propio seno. Es derecho del socio inculpado la audiencia al menos oral, previa a la resolución del Comité Instructor, en las faltas graves y muy graves.

En las faltas leves y graves el Comité Instructor comunicará al socio inculpado la calificación provisional de la falta y la correspondiente propuesta de sanción, pudiendo el socio realizar el descargo y presentarlo ante el Consejo Rector, quien establecerá la calificación y sanción definitivas en última instancia.

En las faltas muy graves el Comité Instructor comunicará al socio inculpado la calificación provisional de la falta y la correspondiente propuesta de sanción, pudiendo el socio realizar el descargo y presentarlo ante el Consejo Rector, quien confirmará o modificará la calificación y sanción propuestas. Contra este fallo el socio inculpado podrá recurrir ante la Asamblea General, bien al amparo del derecho que le confieren los Estatutos a título individual en caso de expulsión, o bien con el respaldo de las firmas del 20 por 100 como mínimo de los socios en cualquier otro caso.

Plazos en general. Los plazos de cada una de las fases de los expedientes disciplinarios, sin perjuicio de la apelación a la Asamblea General para los de expulsión, serán los que se señalan seguidamente. El incumplimiento de estos plazos, por parte de las Cooperativas, supondrá el sobreseimiento de aquellos:

a) **Plazos de apertura de expediente:**

Los plazos de apertura de expediente, incluida la correspondiente comunicación al socio inculpado, serán, a partir del conocimiento del hecho motivador por el Consejo Rector, de 30, *45* y 60 días naturales, como máximo, para los casos tipificados como de falta leve, grave y muy grave, respectivamente.

b) **Plazos de recurso**:

El plazo de presentación de cada uno de los recursos establecidos en el apartado anterior será de 30 días naturales a partir de la recepción de la comunicación procesal correspondiente.

c) **Plazo de contestación a los recursos:**

El plazo de respuesta a los recursos será de *45* días naturales a partir de la presentación de los mismos, salvo en los interpuestos ante la Asamblea General, que serán vistos en la primera que se celebre después de su presentación.

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

➢ REGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Las faltas cometidas en la prestación de la actividad laboral por el socio trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves. Dichas faltas serán acreedoras a las correlativas sanciones que se establecen en el Reglamento Interno Cooperativo.

FALTAS LEVES:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La negligencia y desidia que afecten simplemente a la buena marcha en las labores y responsabilidades encomendadas a cada socio.

b) Más de cinco faltas de puntualidad no justificadas en un semestre natural.

c) La falta al trabajo por una suma de dos horas en un mes sin causa justificada.

d) Las faltas de atención y consideración entre compañeros de trabajo.

e) La falta de preocupación o imprudencia en el desarrollo del trabajo, si de ella se derivan riesgos y peligros físicos o económicos. En todo caso, se entenderá como imprudencia el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios, y la no exigencia de su uso por parte de los mandos.

f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) El abandono del trabajo o del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna

consideración a la Cooperativa o fuera causa de accidente a compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

h) Pequeñas negligencias en la conservación del material.

i) No atender al público o a personas ajenas a la empresa con las que deban relacionarse por su trabajo con la corrección y diligencia debidas.

j) Las infracciones leves de las normas de Lagun-Aro

FALTAS GRAVES:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de diecisiete faltas de puntualidad no justificadas en un semestre natural.

b) La falta al trabajo por una suma de diez horas en un mes sin previa autorización o causa justificada.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los mandos en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No comunicar puntualmente los cambios familiares que puedan afectar a las prestaciones de protección a la familia.

e) Dedicarse a juegos, distracciones y lecturas ajenas al trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

f) Simular la presencia en el trabajo de otros socios, firmando, contestando o fichando por ellos.

g) Causar accidentes de trabajo leves por negligencia o imprudencia inexcusable.

h) La embriaguez o manifestación de toxicomanía durante el horario de trabajo.

i) Realiza trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, sin permiso, para usos propios herramientas, materiales y pertenencias de la Cooperativa.

j) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, sin permiso, para usos propios herramientas, materiales y pertenencias de la Cooperativa.

k) La realización de trabajo remunerado fuera de la Cooperativa sin la preceptiva autorizacion.

l) Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra causa de ausencia al trabajo durante no más de un día.

m) Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

n) Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

o) Extralimitarse en el ejercicio de la autoridad, por parte de directivos mandos.

p) El incumplimiento de las sanciones impuestas por faltas leves.

q) Las infracciones graves de las normas de Lagun-Aro y en todo caso realizar trabajos en situación de ILT.

r) La reincidencia en faltas leves en un período de tres meses, cuando hubieran sido sancionadas.

FALTAS MUY GRAVES:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de veintinueve faltas de puntualidad no justificadas en un semestre natural.

b) La falta al trabajo por una suma de veinte horas en un mes sin previa autorización o causa justificada.

c) Desobedecer de forma obstinada, desoyendo las advertencias para depender tal actitud, o hacer manifestaciones públicas de indisciplina.

d) Incitar a otros a desobedecer e incumplir las ordenes e instrucciones legítimas de los mandos en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en general, provocar o participar en acciones de desobediencia e indisciplina de carácter colectivo.

e) La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de datos familiares que puedan afectar a obligaciones fiscales de la Cooperativa o, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

f) Causar accidentes de trabajo graves o graves perjuicios a la Cooperativa por negligencia o imprudencia inexcusable en el trabajo.

g) La embriaguez o manifestación de toxicomanía habitual dentro del trabajo que afecte de forma continuada al mismo.

h) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias,

útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Cooperativa, intencionadamente o por negligencia grave.

i) Simular enfermedad o accidente y utilizar engaños para conseguir permisos, o justificar cualquier otra ausencia al trabajo, cuando la ausencia sea superior a un día laborable.

j) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Cooperativa o revelar a extraños datos de reserva obligada y, en general, el quebrantamiento del secreto profesional cuando cause perjuicio grave a la Cooperativa o terceras personas.

k) La falsificación o secuestro de documentos y datos relacionados con el servicio.

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

m) La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Cooperativa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

n) Gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la Cooperativa o terceros en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquélla.

o) Dedicarse a actividades o trabajos fuera de la Cooperativa, cuando expresamente haya sido requerido a no hacerlo por motivos de falta de rendimiento o colaboración normal en la Cooperativa o cuando impliquen competencia a la misma.

p) Originar frecuentes riñas o pendencias con compañeros de trabajo.

q) Los malos tratos de palabra u obra que lesionen la integridad moral o física, así como su dignidad o reputación, de las personas con las que el agresor tenga relaciones de tipo personal, laboral o social por razón de trabajo, independientemente de sus categorías profesionales.

r) El abuso de autoridad por parte de directivos y mandos, considerándose como tal el que en su ejercicio cometan actos arbitrarios con infracción de precepto legal o norma vigente en la Cooperativa y perjuicio notorio para un socio, dependa o no de él.

s) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo previa

advertencia.

t) El incumplimiento de las sanciones impuestas por faltas graves. La negativa al cumplimiento de las sanciones por falta muy graves determinará un agravamiento de la precedentemente impuesta.

u) Las infracciones muy graves de las normas de Lagun-Aro.

v) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

➢ Sanciones por Faltas Laborales

POR FALTAS LEVES:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión por un mes del horario flexible, en su caso.

d) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

POR FALTAS GRAVES:

a) Todas las del apartado anterior.

b) Suspensión de hasta un año del horario flexible, en su caso.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

d) Sanción pecuniaria de hasta el 10% de la cuantía de la aportación obligatoria mínima vigente en cada momento.

e) Cambio de puesto dentro de la Cooperativa.

f) Descenso de clasificación profesional, por tiempo de hasta un año, con independencia del puesto de trabajo ocupado.

POR FALTAS MUY GRAVES:

a) Todas las de los dos apartados anteriores.

b) Suspensión con carácter indefinido del horario flexible, en su caso.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

d) Descuento parcial o total de los retornos al trabajo del año.

e) Descenso de clasificación profesional, por tiempo de hasta tres años.

f) Inhabilitación para ascender de categoría por un tiempo dado con independencia del puesto ocupado.

g) Cambio de puesto, incluido el traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

h) Sanción pecuniaria de hasta el 100% de la cuantía de la aportación obligatoria mínima vigente en cada momento.

i) Expulsión y baja en la Cooperativa. En todo caso, será causa de baja automática la expulsión del socio de Lagun-Aro.

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

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

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

Las sanciones impuestas por Lagun-Aro en aplicación de su régimen disciplinario serán refrendadas por el Consejo Rector de la Cooperativa a la que pertenece el inculpado a los efectos de cumplimiento interno en su caso.

➢ Procedimiento Sancionador

Por faltas leves instruirá expediente el correspondiente Director, quien comunicara por escrito al interesado los cargos que se le imputan, la calificación provisional de la falta y la propuesta de sanción, pudiendo hacer el socio un descargo ante el mismo Director, quien resolverá. En caso de desacuerdo con tal resolución el socio podrá recurrir ante la Gerencia, que dictará la resolución definitiva.

La instrucción de los expedientes por faltas graves y muy graves corresponde a la Gerencia, que comunicará por escrito al interesado los cargos que se le imputan, la calificación provisional de la falta y la propuesta de sanción, pudiendo el socio hacer un descargo ante el propio Gerente, quien resolverá. En caso de desacuerdo con tal resolución el socio podrá recurrir ante el Consejo Rector, que dictará la resolución correspondiente. En este tipo de faltas el socio inculpado tiene derecho a audiencia, al menos oral, previa a la formulación del pliego de cargos por parte de la Gerencia.

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

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

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

En todo lo no establecido específicamente en los apartados precedentes se estará a lo dispuesto en los Estatutos Sociales, sobre expulsión y procedimientos sancionadores respectivamente.

➢ **Regulación de la Huelga**

La huelga por razones laborales o societarias de carácter interno constituirá siempre falta muy grave.

Todos los socios que promuevan o secunden huelgas por razones internas, cualquiera que sea su causa, origen o modalidad, serán sometidos a expediente disciplinario, que será incoado directamente por el Consejo Rector.

La propuesta de sanción para los socios que las hubieren promovido, o instigado a otras a su

realización, será normalmente la de expulsión.

Todas las propuestas de sanción por esta causa pueden ser provisionalmente ejecutivas desde el mismo momento de su comunicación a los socios expedientados, sin perjuicio de los recursos que pudieran corresponder a tenor de lo establecido en el artículo anterior.

La huelga por motivos ajenos o externos a la propia Cooperativa (políticas, solidaridad con otras empresas, etc.) se regula expresamente por Normas donde se recoge entre otros aspectos:

a) El procedimiento de definición de la voluntad colectiva.

b) La necesaria intervención del Consejo Social en el proceso.

c) Las consecuencias disciplinarias que se siguen a los socios que las realicen, bien al margen del proceso normativo, bien cuando mayoritariamente se decida no secundarías.

17. – Régimen Económico

La empresa cooperativa no puede ni debe perder ninguna de las virtualidades de eficiencia por el hecho de que se primen los valores humanos. Antes bien, los medios económicos que cada socio aporta al patrimonio general darán la medida de la vinculación al proyecto social que supone la empresa cooperativa.

Teniendo en cuenta las dificultades estructurales que el sistema cooperativista tiene en un contexto general que funciona por conceptos de economía liberal para acceder al mercado de capitales las aportaciones económicas de los socios y una adecuada y exigente política de capitalización son claves para asegurar el desarrollo empresarial necesario.

El Régimen Económico visto desde la óptica del socio recoge en nuestras cooperativas los siguientes apartados:

a) Aportación Inicial.

b) Cuota de Ingreso.

c) Aportación Obligatoria a Capital Social.

d) Aportaciones Voluntarias.

e) Intereses y Actualizaciones del capital aportado.

f) Reembolso de las aportaciones.

g) Los retornos.

h) Los extornos.

A continuación vamos a desarrollar cada apartado para que el alumno tenga una suficiente información de cada uno de ellos.

➢ APORTACIÓN INICIAL

La Aportación económica Inicial del socio que ingresa en una Cooperativa estará constituida por la Cuota de Ingreso y la Aportación Obligatoria a Capital Social.

La cuantía mínima será igual a la anualidad del anticipo de consumo bruto del índice 1 en el ejercicio de que se trate.

Las proporciones de cada sumando serán las siguientes:

- 80% como mínimo de la citada anualidad como Aportación Obligatoria.
- 20% como máximo de la citada anualidad como Cuota de Ingreso.

El desembolso de la aportación económica inicial podrá realizarse a plazos.

Anualmente la Asamblea general de la Cooperativa fijará el importe de la Aportación Inicial.

➢ CUOTA DE INGRESO

Esta cuota irá al Fondo de Reserva Obligatorio de la Cooperativa y no será reintegrable a título personal en ningún caso.

Podrá ser transferida a otra Cooperativa en el caso de que el socio cause baja en su Cooperativa de origen para integrarse en la plantilla de otra Cooperativa del Grupo Cooperativo Mondragón, en cuyo caso el importe será el vigente en el momento del traslado.

➢ APORTACIÓN OBLIGATORIA A CAPITAL SOCIAL

En el momento de la admisión el socio deberá suscribir totalmente la Aportación Obligatoria a Capital Social que esté establecido para ese año y desembolsar minimamente el 25% de su importe en la fecha de admisión una vez que el Consejo Rector haya publicado en el Tablón de Anuncios su decisión favorable.

➢ APORTACIONES VOLUNTARIAS

La Asamblea General podrá acordar la emisión y/o admisión de Aportaciones Voluntarias al Capital Social.

Estas Aportaciones Voluntarias podrán servir para cubrir posteriores aportaciones que pudieran acordarse.

➢ INTERESES Y ACTUALIZACIONES DEL CAPITAL APORTADO

Las Aportaciones de los socios a Capital Social serán acreedores a un interés total compuesto por dos sumandos.

- Interés base como retribución al Capital.
- Interés sustitutivo de la actualización de aportaciones.

Sus respectivos importes son:

a) Para el interés base un tipo de 7,5% anual bruto, y

b) Para el interés sustitutivo de la actualización de las aportaciones un tipo anual, bruto, según la siguiente fórmula:

   Interés sustitutivo de aportación = 0,60 del porcentaje de aumento aplicado a los anticipos laborales en el ejercicio, con un máximo de 0,70 del IPC (Incremento de Precios al Consumo) en el ejercicio anterior.

   El interés sustitutivo de la actualización de aportaciones se aplica para solucionar la imposibilidad de conocer en un plazo corto el incremento que mediante la Ley de Actualización de Balances, determina la Administración.

La aplicación de la fórmula que hemos visto permite tener al día la contabilidad de las Aportaciones Obligatorias a Capital Social.

Del interés total devengado sólo podrá monetarizarse el importe correspondiente al interés base. El resto del interés irán a engrosar la respectiva aportación al Capital Social de cada socio de trabajo.

Los importes serán ingresados en las cuentas corrientes de los socios por semestres vencidos.

Esta práctica puede ser alterada en el supuesto de graves dificultades económicas en la Cooperativa o Grupo de Cooperativas.

➢ REEMBOLSO DE APORTACIONES

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

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

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

a) Se cursará solicitud expresa de reembolso de la aportación en el momento deformalizar la baja, o de requerir la liquidación en su caso.

b) El reembolso se efectuará en cuatro partes iguales en las bajas justificadas y en seis partes iguales en las bajas no justificadas, abonándose la primera al formalizar la baja y el resto en tres y cinco anualidades respectivamente.

c) Cuando, por razones graves, existan anualidades de reembolsos no satisfechas en los plazos establecidos en la letra anterior, se destinará anualmente un 10% como mínimo de los excedentes netos para hacer frente a dichos reembolsos pendientes.

d) Las cantidades pendientes de reembolso devengarán un tipo de interés bruto igual al básico del Banco de España vigente al 1 de enero de cada año, que será abonado dentro del año de devengo.

Las condiciones de reembolso a los titulares o derechohabientes en su caso que opten por mantener durante cinco años al menos su condición societaria bajo la modalidad de socio inactivo o colaborador, se ajustarán a las siguientes reglas:

a) Durante su permanencia como Capital Social, la aportación del socio será acreedora al interés total estipulado, sin que le sean de aplicación las restricciones establecidas para el pago de interés a los socios en activo.

b) A partir de la remisión de la condición societaria se estará a lo dispuesto en el apartado anterior, excepto en lo referente al plazo de reembolso que se efectuará en dos años mediante tres desembolsos de importe igual.

c) En el supuesto de que, por voluntad del socio o derecho habientes en su caso, se redujera el tiempo mínimo de mantenimiento de la condición societaria, el plazo de reembolso a partir de ese momento será la suma de lo que falte hasta dicho mínimo más dos años.

Asimismo podrá establecerse, con los socios que se jubilen y opten por su continuidad como socio inactivo o colaborador, una modalidad de reducción autorizada de su aportación social, formalizada mediante pacto, conforme a las siguientes reglas:

a) La Cooperativa se compromete a devolver al socio la cuantía del principal e intereses de su aportación en mensualidades o anualidades de importe igual durante un plazo determinado.

b) Dicho plazo alcanzará los diez años al menos y quince como máximo, sin que, salvo mutuo acuerdo, quepan reducciones del mismo durante su vigencia.

c) El tipo de interés compuesto a aplicar para el cálculo de la anualidad, o mensualidad, periodificada podrá alcanzar hasta dos puntos por encima del establecido en el punto anterior.

d) Cada dos años se revisará el tipo de interés aplicado según la letra c) para ajustarlo a la evolución que vaya experimentando dicho tipo, modificando consecuentemente el importe de la anualidad o mensualidad para el resto del plazo pendiente.

e) En caso de fallecimiento del titular los derechohabientes quedan subrogados en la totalidad de las condiciones pactadas.

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

18. – Los Retornos

Cuando en un ejercicio se produjeran beneficios el socio verá incrementado el importe de su Aportación Obligatoria a Capital Social en la parte alícuota que le corresponda según su aportación laboral en dicho ejercicio. El reparto de dichos beneficios se hará teniendo en cuenta la siguiente distribución:

- 10% para el Fondo de Educación y Promoción Social.
- *45%* como mínimo para Fondos de Reserva.
- *45%* como máximo para Retornos.

Estos apartados pueden ser diferentes en función de las peculiaridades del tipo de cooperativa pero las de Trabajo Asociado se ajustan habitualmente a los citados.

Los Fondos de Reserva son irrepartibles entre los socios y el Fondo de Educación y Promoción Social es inembargable.

19. – Extornos

Si en un ejercicio se produjeran pérdidas o resultados negativos, se seguirán los mismos criterios que en la aplicación de los excedentes o resultados positivos.

Consecuentemente se procederá de la siguiente forma:

Uno. Para la imputación de pérdidas, o resultados negativos, se seguirán equivalentes criterios que en la aplicación de los excedentes netos o resultados positivos.

Dos. Consecuentemente, la imputación de pérdidas se sujetará a las reglas siguientes:

a) Se detraerá del Fondo de Reserva Obligatorio como máximo el *50* por 100 de las pérdidas del ejercicio, incluidas en su caso las procedentes de las minusvalías de enajenaciones de activo inmovilizado.

b) El 50 por 100 como mínimo restante será imputado a extornos cooperativos a los socios en proporción a la actividad realizada en la Cooperativa.

c) Los extornos imputados a cada socio se satisfarán mediante reducción de su aportación a Capital, o en su defecto directamente, dentro del ejercicio de su aprobación.

Tres. No obstante lo señalado en el apartado anterior, las pérdidas habidas en un ejercicio podrán destinarse, total o parcialmente, a una cuenta específica sin asignación individualizada para su amortización colectiva, a cargo de futuros excedentes netos y/o regularizaciones de activo en su caso.

ANEXO

NORMATIVA PARA EL TRATAMIENTO DE HUELGAS POR RAZONES EXTERNAS

➢ ARTICULADO

El principio esencial de esta normativa es que la comunidad de trabajo pueda adoptar la postura que crea conveniente, informada, consciente y responsablemente ante convocatorias a huelga por razones externas lanzadas por grupos, partidos, sindicatos, etc., y que esta definición de la voluntad colectiva se realice con las máximas garantías democráticas.

En el articulado que a continuación se relaciona la palabra *huelga* sustituye a la frase *huelgas por razones externas* para evitar la repetición continuada de la mencionada frase.

➢ PROCESO ORDINARIO

1. El Consejo Social se responsabilizará de llevar adelante los procesos de huelgas con las máximas garantías necesarias.

2. Cuando un socio desee que se abra un proceso de huelga se dirigirá al vocal de su área de trabajo, exponiéndole esta petición.

3. Si un vocal de cualquiera de las áreas recoge peticiones en ese sentido de aproximadamente el 20% de los socios presentes en suárea, lo comunicará al Presidente del Consejo Social para que convoque una reunión extraordinaria del mismo.

4. Reunido el Consejo Social decidirá en primera instancia si el expediente de tramitación colectiva queda abierto, para lo que actuará con los criterios siguientes:

    - Si las peticiones de apertura de los socios superan el . . . % (cada Cooperativa tiene el porcentaje que estime más idóneo según el número de socios que integran la plantilla) de los votos emitidos queda automáticamente abierto el proceso.

    - Si las peticiones de apertura no superan esta cifra, pero a juicio del Consejo Social existen razones de peso que aconsejan dicha apertura, el Consejo Social en votación entre sus miembros, y por mayoría delos presentes, podrá dar también por abierto el proceso.

5. Aceptada la tramitación de proceso colectivo, el Consejo Social abrirá debate sobre la convocatoria de huelga, en cumplimiento de las funciones siguientes:

    a) Recopilar datos e información, provenientes tanto del interior de la Cooperativa como de su entorno, que puedan servir a la mejor configuración del posicionamiento de los socios ante la huelga.

b) Servir de órgano de debate en que las diferentes tendencias, si las hubiere, puedan defender sus opiniones al respecto.

c) Transmitir al colectivo el contenido de la información y debate citados, como una aportación más a las deliberaciones de los Consejillos previos a la votación final.

d) Adoptar, o no, postura de apoyo o rechazo a la huelga propuesta, a su discreción.

e) Acordar en caso necesario, si existen razones justificadas para ello, alternativas diferentes a la mecánica continuación del proceso que en la normativa se establece.

Finalizará esta sesión del Consejo Social fijando las particularidades concernientes a la forma de desarrollar los Consejillos, la votación final del colectivo y las cuestiones relacionadas con el inicio y final de la huelga.

6. Los Consejillos servirán para informar al colectivo acerca de:

   a) La información recogida, o aportada por escrito, en el Consejo Social

   b) Las aportaciones habidas en el debate sobre las causas, oportunidad, y demás concomitantes, de la huelga proyectada.

   c) La postura adoptada por el Consejo Social con indicación del número de votos en uno u otro sentido, o de que no ha adoptado ninguna.

   Y para deliberar, si lo desean, sobre la convocatoria de huelga proyectada.

7. La concreción final de la voluntad colectiva se definirá por el mecanismo del voto directo, secreto y universal de los socios. La votación correspondiente se realizará normalmente en urnas situadas junto al reloj de fichaje, u otra forma que se considere más conveniente, al comienzo de la jornada del día de huelga proyectada o al final de una cualquiera de las precedentes, a discreción del Consejo Social.

8. Las mesas de votación estarán presididas por dos vocales, mínimamente, del Consejo Social.

9. Se necesitará una mayoría afirmativa superior a los votos negativos emitidos para que la huelga quede autorizada.

10. El coste de la realización de un proceso de huelga será compensado colectivamente, tanto si termina consolidando, como si no, la huelga proyectada. Al respecto, en caso de huelga, y a los efectos administrativos pertinentes, se considerará como huelga realmente realizada, un cuarto de hora más que el transcurrido entre el inicio oficial y final de la misma. En caso de no consolidarse la huelga se realizará también un descuento de un cuarto de hora.

11. En el caso de que una mayoría de dos tercios o más de votantes se incline por la realización de la huelga esta decisión obligará a todos los socios, aun a los discrepantes. Quedan exceptuados de esta regla los titulares de servicios imprescindibles o de urgencia inaplazable, cuyo mantenimiento deben garantizarse aun en caso de huelga.

    En el caso de que la mayoría obtenida en favor de la huelga no alcance los dos tercios de votantes, los minoritarios discrepantes que decidan seguir trabajando podrán hacerlo.

12. La realización de una huelga no autorizada será tratada globalmente, sin expedientes disciplinares personalizados, y sancionada correlativamente al perjuicio provocado a la Cooperativa, en concepto de compensación, cuyo importe será preestablecido para cada ejercicio.

- EXCEPCIONES AL PROCESO ORDINARIO

13. En el caso de convocatoria de huelga lanzada con antelación suficiente, sin que en principio se aprecien reacciones colectivas, pero que se presuma vayan a terminar provocando proceso precipitadamente a última hora, o cuando la convocatoria tenga carácter urgente, el Consejo Social, por mayoría de los presentes, podrá declarar proceso abierto y proceder en consecuencia como se estime más conveniente.

14. Para las huelgas de una hora de duración, y en general para las muy breves, en que el costo del proceso total resulte tan oneroso como la propia huelga todo el proceso anterior podrá ser sustituido por el siguiente:

    «El Consejo Social, por mayoría, decidirá si realizar una votación en el colectivo. En caso afirmativo, los vocales designados como responsables de la votación recogerán el posicionamiento a favor o en contra de la huelga, en el propio puesto de trabajo de los socios».

- **DISPOSICIÓN FINAL**

15. El Consejo Rector podrá resolver las dudas que se suscitan sobre la interpretación del articulado y las posibles omisiones del mismo, siempre salvaguardando la fidelidad al principio fundamental de desarrollar el proceso con las máximas garantías democráticas.