



**Cooperativa d'Ensenyament LA PLANA**

Quadra La Torta, 4 • 12006 Castelló

Tel. / Fax 964 20 24 25

secretaria@gransimenuts.com

www.gransimenuts.org

## **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE ENSEÑANZA LA PLANA COOP.V.**

### **REGLAMENTO DE REGIMEN INTERNO Y ESTATUTO PROFESIONAL DE SOCIOS.**

## INDICE

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I. AMBITOS Y COMPETENCIAS.

Art. 1. Ámbito personal.

Art. 2. Ámbito temporal y vigencia.

Art. 3. Modificación.

#### CAPITULO II. DEL INGRESO DE NUEVOS SOCIOS.

Art. 4. Admisión de socias/os.

Art. 5. Procedimiento.

Art. 6. Período de prueba.

Art. 7. Socios/as de duración determinada.

#### CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 8. Organigrama funcional.

Art. 9. Áreas funcionales.

#### CAPITULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Art. 10. Movilidad funcional.

Art. 11. Situaciones especiales.

#### CAPITULO V. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Art. 12. Clasificación profesional. Definición.

#### CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO.

Art. 13. Tiempo de trabajo.

Art. 14. Jornada de trabajo y distribución.

Art. 15. Vacaciones.

Art. 16. Reducción de jornada.

Art. 17. Permisos retribuidos.

Art. 18. Permisos no retribuidos.

#### CAPITULO VII. EXCEDENCIAS Y CAUSAS DE SUSPENSION.

Art. 19. Clases de excedencia.

Art. 20. Excedencia forzosa.

Art. 21. Excedencia voluntaria.

Art. 22. Excedencia especial.

Art. 23. Causas de suspensión.

#### CAPITULO VIII. RETRIBUCIONES O ANTICIPOS SOCIETARIOS.

Art. 24. Retribuciones.

Art. 25. Trabajos de superior e inferior categoría.

Art. 26. Paga extraordinaria por antigüedad o jubilación.

Art. 27. Anticipos mensuales.

Art. 28. Complemento por incapacidad temporal.

#### CAPITULO IX. BAJA OBLIGATORIA POR CAUSAS OBJETIVAS.

Art. 29. Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

#### CAPITULO X. FALTAS Y SANCIONES.

Art. 30. Descripción de las faltas.

Art. 31. Sanciones.

Art. 32. Procedimiento sancionador.

#### CAPITULO XI. FORMACION DE LOS SOCIOS.

Art. 33. Formación de carácter profesional.

Art. 34. Formación cooperativa.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

## INTRODUCCIÓN

La evolución de la normativa cooperativa que tiene su reflejo en la reciente Ley 8/2003, de 24 de marzo de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, ha comportado un cambio sustancial en diversos aspectos respecto de la anterior legislación y, entre ellos el que atañe específicamente a las cooperativas de trabajo asociado.

Por ello hemos elaborado el presente Reglamento de Régimen Interno, que incluye el estatuto profesional del socio en sus artículos 10 a 31, como complemento de nuestros estatutos sociales y, con el objetivo de regular las materias que afectan a la prestación de la actividad laboral cooperativizada de los socios y socias de trabajo, en tanto que ha quedado definida legalmente que la relación de los mismos respecto a la cooperativa es de carácter societario y no laboral.

## CAPÍTULO I

### AMBITOS Y COMPETENCIA

#### **Art. 1. Ámbito personal.**

El presente Reglamento de Régimen Interno (RRI), que también comprende el Estatuto Profesional, afecta a todas las socias/os de

trabajo de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Enseñanza La Plana, Coop.V.

**Art. 2. Ámbito temporal y vigencia.**

Este Reglamento tiene carácter indefinido, y su entrada en vigor surtirá efectos a partir de su aprobación por la Asamblea General de la cooperativa, que requerirá la mayoría de dos tercios de las socias/os presentes y representados.

**Art.3. Modificación.**

Es competencia exclusiva de la Asamblea General de la cooperativa la modificación del presente Reglamento, en los términos establecidos en el artículo anterior.

## CAPITULO II

### **DEL INGRESO DE NUEVOS SOCIOS**

**Art. 4. Admisión de socias/os.**

1. La admisión de nuevas socias/os de trabajo, bien sea a solicitud propia o a propuesta de los órganos competentes de la cooperativa, tendrá su fundamento principal en la consolidación, en el tiempo, del puesto de trabajo a cubrir con su entrada, y correlativamente en la aceptación de los estatutos sociales de la cooperativa.

2. Las personas susceptibles de ser admitidas como socias, con carácter general y no excluyente, habrán prestado sus servicios en la cooperativa, previamente, durante al menos dos cursos escolares.

**Art. 5. Procedimiento.**

1. La solicitud o propuesta de ingreso se realizará por escrito ante el Consejo Rector.

2. Las decisiones sobre la admisión de nuevas socias/os corresponden al Consejo Rector, que podrá denegarla expresando los motivos por causa justificada derivada de la actividad o del objeto social.

3. En el acuerdo por el que se acepte la admisión se harán constar las condiciones en las que se desarrollará la prestación del trabajo con especial mención sobre si la relación será a tiempo parcial o completo, si se hace uso del período de prueba indicando su duración y, en su caso, si se trata de una vinculación determinada y por cuanto tiempo. Así mismo, se expresará cuando y cómo se ha de desembolsar la aportación obligatoria y, si procede, la cuota de ingreso indicando su cuantía y los plazos de desembolso.

4. El acuerdo favorable o no a la admisión se comunicará por escrito al/la solicitante en un plazo no superior a dos meses desde la solicitud, transcurrido el cual sin resolución expresa se entenderá aceptada la misma. La resolución se publicará en el tablón de anuncios del domicilio social de la cooperativa.

5. Contra el acuerdo podrá presentar recurso ante la Asamblea General, tanto el solicitante como cualquiera de las socias/os actuales de la cooperativa, en el plazo de un mes desde la notificación del mismo. Las impugnaciones serán resueltas en votación secreta en la primera Asamblea General que se reúna. El acuerdo final podrá ser sometido al arbitraje cooperativo o impugnado ante la jurisdicción ordinaria en los términos recogidos en los estatutos sociales y la Ley.

**Art. 6. Período de prueba.**

Se establece un período de prueba, cuya duración será como máximo de nueve meses o, para técnicos cualificados, de un año. Durante este período de prueba el socio/a trabajador/a tendrá los derechos de voz y de información, pero no el de voto, no estará obligado a efectuar aportaciones económicas de ningún

tipo, así como tampoco tendrá derecho a los retornos cooperativos ni la obligación de soportar pérdidas. Cualquiera de las partes puede rescindir la relación durante este período.

**Art. 7. Socios/as de duración determinada.**

Según lo establecido en los estatutos sociales y por acuerdo en el momento de la admisión, podrán existir socios/as de duración determinada cuyo vínculo temporal mínimo será de un año, ampliable por acuerdo de las partes hasta un máximo de tres años. La aportación obligatoria a capital de los mismos/as no podrá exceder del 50% hasta que, en su caso, se produjera su integración como socios/as de vinculación definitiva.

### CAPITULO III

## **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Art. 8. Organigrama funcional.**

1. La cooperativa dispone de un organigrama funcional (Anexo I), fruto del consenso entre sus socios, cuya aprobación compete a la Asamblea General.
2. El Consejo Rector designa, oídas las propuestas de los socios, a los responsables y coordinadores de las distintas áreas o equipos.

**Art. 9. Áreas funcionales.**

1. Área Pedagógica. Comprende a Educación Infantil, Educación Primaria y ESO.
2. Área de Secretaría y Administración.
3. Área de Organización y Gestión.

## CAPITULO IV

### MOVILIDAD FUNCIONAL

#### **Art. 10. Movilidad funcional.**

1. Es facultad del Consejo Rector, previas las consultas pertinentes, la asignación de los distintos puestos de trabajo en función de las necesidades organizativas y de la eficaz utilización de los recursos humanos de la cooperativa.

2. La movilidad funcional pues, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación de la actividad cooperativizada.

3. Cuando por necesidades organizativas algún socio/a, de forma circunstancial, tuviera que realizar tareas de superior categoría o responsabilidad, percibirá el complemento que corresponda por tales cometidos sin que ello signifique la consolidación futura de los distintos conceptos retributivos.

#### **Art. 11. Situaciones especiales.**

Al cumplir la edad de 55 años, o por razones de salud, y con la finalidad de mejorar la prestación del trabajo de los socios y socias, a criterio del Consejo Rector, se les podrá eximir de aquellas responsabilidades (tutorías,.....) que supongan merma o deterioro de sus condiciones físicas, y siempre que ello no implique graves desajustes en la configuración de los puestos de trabajo.

## CAPITULO V

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### **Art. 12. Clasificación profesional. Definición.**

La clasificación profesional se basa en los criterios siguientes:

1. Personal docente. Quienes poseyendo la titulación académica adecuada y exigida por la normativa vigente, ejercen la actividad educativa en las condiciones establecidas en aquella. Dependen funcionalmente del responsable correspondiente.
2. Personal de administración y servicios. Quienes realizan las actividades de administración, servicios y secretaría. Dependen funcionalmente de los responsables del Área de Secretaría y Administración y del Área de Organización y Gestión.

## CAPITULO VI

### TIEMPO DE TRABAJO

#### **Art. 13. Tiempo de trabajo.**

1. La Dirección, ó el Consejo Rector en su caso, establecerá al inicio de cada curso escolar, la jornada de trabajo y su distribución horaria para cada puesto, atendiendo a criterios de eficacia y flexibilidad, con el fin de garantizar en todo momento las actividades y servicios a realizar.
2. Tendrá la consideración de jornada de trabajo el tiempo empleado en el puesto específico y, así mismo, en otras

tareas y/o responsabilidades como: equipo directivo, coordinación, tutorías, equipos de trabajo, servicios de comedor y patios, atención a padres, salidas al exterior, acampadas, asistencia a fiestas y eventos, etc.

3. En los supuestos de actividades externas, en que se requiriese la intervención de parte de los socios de la cooperativa, se procurará la asistencia rotatoria de los mismos, atendiendo la especificidad de tales actividades.

#### **Art. 14. Jornada de trabajo y distribución.**

1. La jornada de trabajo habitual será la que establezca el convenio colectivo del sector, adaptada al calendario escolar y a los horarios de apertura y permanencia en el centro. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

2. En función del puesto de trabajo que se ocupe, su número y distribución será la siguiente:

Personal docente. Jornada anual de 1.180 horas, de las cuales 850, como máximo, se dedicarán a actividades lectivas y el resto a no lectivas. Las actividades lectivas serán de 25 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. Durante los meses de junio y septiembre habrán, al menos, tres tardes libres a la semana.

Personal de administración y servicios. Jornada anual de 1.615 horas, distribuidas de lunes a viernes.

3. Con carácter general, se establecen los siguientes períodos de trabajo:

Equipo Directivo. Del 1 de Septiembre hasta el 31 de Julio.

Personal docente. Del 1 de Septiembre hasta la segunda semana de Julio, finalizando el 30 de Junio el trabajo de docencia. El resto de los días se emplearán, si procede, a formación y trabajo cooperativo.

Personal de administración y servicios. Del 1 de Septiembre hasta el 31 de Julio.

### **Art. 15. Vacaciones.**

1. El período vacacional, con carácter general y no excluyente, será el siguiente:

Equipo directivo. Del 1 al 31 de Agosto.

Personal docente. Del 1 de Julio al 31 de Agosto, siendo del 1 al 15 de Julio el tiempo de dedicación, si procede, a formación y trabajo cooperativo.

Personal de administración y servicios: Del 1 al 31 de Agosto.

2. También tendrán la misma consideración, para el personal docente, los períodos vacacionales del calendario escolar en Semana Santa-Pascua y Navidad.
3. El personal no docente disfrutará de seis días laborables durante el período navideño y tres días en Semana Santa-Pascua, que en el caso del personal de administración se incrementará en dos días más al año, a determinar de común acuerdo con la Dirección.  
Así mismo, además, tendrá derecho a disfrutar como permiso retribuido durante el año, de seis días de vacaciones.
4. En el caso de que se tuviesen que realizar actividades en el centro (guardería,.....) dentro de cualesquiera de los períodos vacacionales, se establecerían turnos rotativos entre los socios.

### **Art. 16. Reducción de jornada**

La reducción de jornada operará en los siguientes supuestos:

- a) *Lactancia*. Las socias, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse, por su voluntad, por una reducción de su jornada en una hora diaria con la misma finalidad, pudiendo, si se prefiere, acumularse a petición propia, para su disfrute inmediato tras el alta por maternidad y por el tiempo que reste hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los cónyuges.

- b) *Cuidado de menores y familiares.* Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. De igual forma, este mismo derecho amparará a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los socios, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más socios/as de la cooperativa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Consejo Rector podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento del centro.

- c) *Otros supuestos.* A solicitud de los socios/as y cuando se trate de peticiones fundadas, el Consejo Rector podrá acordar la reducción de la jornada de trabajo habitual, con la consiguiente reducción proporcional de salario, en tanto que su concesión no cause desequilibrios organizativos y económicos.

- d) La concreción horaria así como la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, reseñada en los apartados a) y b), corresponderá a la socia o socio.

#### **Art. 17. Permisos retribuidos.**

Los socios/as, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1°. Quince días en caso de matrimonio o unión de parejas de hecho.

2°. Tres días por nacimiento de hijo; así como en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge, pareja o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el/la socio/a necesite hacer un desplazamiento superior a 150 Km., el permiso será de cinco días.

El permiso se ampliará a seis días en los casos de fallecimiento de la pareja o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

3°. Un día por traslado del domicilio actual.

4°. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5°. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

6°. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7°. Por el empleado para acudir a la consulta médica propia.

8°. Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

9°. Para asistir a exámenes de carácter oficial, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

10°. Un día para los casos en que exista imposibilidad manifiesta de poder asistir al trabajo por fuerza mayor (catástrofe,

accidente, incendio,.....). La dirección valorará la causa para la concesión del permiso en cada caso.

**Art. 18. Permisos no retribuidos.**

Se tendrá derecho hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. Con el fin de que la ausencia no repercuta negativamente en el funcionamiento normal de las actividades, se solicitará con la suficiente antelación y, no podrá concederse en el caso de coincidir con otro/a socio/a del mismo nivel.

## CAPITULO VII

### EXCEDENCIAS Y CAUSAS DE SUSPENSIÓN

**Art. 19. Clases de excedencia.**

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el/la socio/a no tendrá derecho al anticipo laboral.

**Art. 20. Excedencia forzosa.**

Serán causa de excedencia forzosa las que a continuación se detallan:

1. La designación o elección para un cargo público o de representación en el movimiento cooperativo que imposibilite la asistencia al trabajo. La socia o socio excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad durante el período de excedencia.

2. Durante el período de un curso escolar para aquellos/as socios/as que deseen dedicarse a su perfeccionamiento

profesional después de diez años de ejercicio activo en la escuela. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la escuela a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a cuatro años.

En ambos casos, el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia forzosa, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

### **Art. 21. Excedencia voluntaria.**

Cualquier socio/a con antigüedad superior a cinco años y previa petición como mínimo de sesenta días antes de iniciarse el curso escolar, tendrá derecho a la concesión de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, con reserva del puesto de trabajo durante los tres primeros años, estando supeditada su incorporación, si es superior a dicha duración, a plaza vacante en función de las necesidades organizativas del centro.

El posible reingreso, o la intención de prorrogar la excedencia, en cualquier caso, deberá solicitarse, por escrito, al menos con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. La prórroga, en su caso, deberá ser autorizada por el Consejo Rector de la Cooperativa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido al menos cinco años desde el final de la anterior excedencia. Durante el período de excedencia no se computará la antigüedad.

En otros supuestos de solicitud de excedencia voluntaria, en los que no concurra el derecho por no cubrir el período mínimo de antigüedad, el Consejo Rector valorará en función de su singularidad la posibilidad de su concesión.

### **Art. 22. Excedencia especial.**

I. Los/as socios/as tendrán derecho a:

- a) Un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando ya lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento ya sea permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el caso de que ambos cónyuges sean socios, sólo uno de ellos podrá optar por su disfrute.

Este caso de excedencia especial se solicitará 15 días antes de que termine la baja maternal. El reingreso al puesto de trabajo se solicitará con al menos 40 días de antelación.

- b) Un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. En ambos casos, el período en que se permanezca en situación de excedencia especial será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, que la finalización de la excedencia coincida con el inicio del curso escolar.

### **Art. 23. Causas de suspensión.**

1. Se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del/la socio/a a la prestación de su trabajo, por las causas siguientes:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad o paternidad y la adopción o acogimiento de menores de seis años (atención, cinco años en los estatutos- art.19.b.)
- c) Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.
- d) Excedencia, en los términos establecidos en los artículos anteriores.

- e) Por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.
- f) Por razones disciplinarias.

2. Al cesar las causas legales de suspensión, el/la socio/a trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

En el supuesto de incapacidad temporal si, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, el/la socio/a trabajador/a es declarado/a en situación de incapacidad permanente, cesará el derecho de reserva de puesto de trabajo, y si fuese absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración mínima de dieciséis semanas ininterrumpidas salvo que fuese múltiple, en cuyo caso será de dieciocho semanas. En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del socio, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo es mayor de nueve meses y menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

En el caso de que los padres trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En los supuestos de excedencias, se estará a lo dispuesto específicamente en cada caso.

3. Para la suspensión de remuneración y prestación de trabajo o reestructuración por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor, la Asamblea General, deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de los/as socios/as que integran la cooperativa, concretando quienes serán los afectados así como el tiempo que ha de durar esta situación.

## CAPITULO VIII

### RETRIBUCIONES O ANTICIPOS SOCIETARIOS

#### **Art. 24. Retribuciones.**

Las retribuciones por la actividad que desarrollan las socias y socios trabajadores están definidas en el convenio colectivo del sector de enseñanza privada concertada, atendiendo a la categoría establecida y responsabilidad en función del puesto de trabajo que ocupan.

#### **Art. 25. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. Cuando se encomiende a algún/a socio/a de manera coyuntural, y siempre por razones justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista la situación.

2. Si por necesidades imprevisibles de la cooperativa y de manera coyuntural, ésta precisara destinar a un/a socio/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá

hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución correspondiente a su categoría profesional.

**Art. 26. Paga extraordinaria por antigüedad o jubilación.**

Los/as socios/as que cumplan veinticinco años de antigüedad en la cooperativa tendrán derecho a una única paga, por este concepto o cualquier otro que lo sustituya, por el importe definido en el convenio colectivo del sector en el momento que se produzca tal circunstancia.

**Art. 27. Anticipos mensuales.**

Los/as socios/as tienen derecho a percibir anticipos mensuales a cuenta de su trabajo, sin que su cuantía pueda exceder del 90% del importe mensual.

**Art. 28. Complemento por incapacidad temporal.**

Los/as socios/as en situación de incapacidad temporal por cualquier causa y durante los siete primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.

## CAPITULO IX

### **BAJA OBLIGATORIA POR CAUSAS OBJETIVAS**

**Art. 29. Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

I. Cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la cooperativa, sea preciso, a criterio de la Asamblea General, reducir, con carácter definitivo, el número

de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma, la Asamblea General a propuesta del Consejo Rector, deberá designar las socias y/o socios trabajadores concretos que deberán causar baja en la cooperativa, que tendrá la consideración de baja obligatoria justificada.

2. Los socios/as que sean baja obligatoria conforme a lo establecido anteriormente, tendrán derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias al capital social y a la devolución en el plazo de dos años de sus aportaciones obligatorias periodificadas de forma mensual. En todo caso, los importes pendientes de reembolso devengarán el interés legal del dinero que de forma anual deberá abonarse al/la ex-socio/a trabajador/a por la cooperativa.

No obstante, cuando la cooperativa tenga disponibilidad de recursos económicos objetivables, la devolución de las aportaciones obligatorias deberá realizarse en el ejercicio económico en curso.

## CAPITULO X

### FALTAS Y SANCIONES.

#### **Art. 30. Descripción de las faltas.**

Las faltas derivadas de la prestación del trabajo podrán ser leves, graves y muy graves.

1) Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas, en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días. Se entiende como falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos del horario de entrada.
- b) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un período de treinta días o un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, y en general el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la cooperativa.
- d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entrega de calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
- f) No observar las normas esenciales de higiene en el trabajo.

2) Son faltas graves:

- a) Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad cometidas durante treinta días.
- b) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con las normas de la cooperativa así como de la legislación vigente.
- c) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

- d) El incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la cooperativa.
- e) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad temporal o maternidad, dentro de los cinco días siguientes a producirse el hecho causante de la misma, salvo causas de fuerza mayor.
- f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la cooperativa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada de laboral.
- g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia en la administración de la seguridad social o tributaria.
- h) La suplantación de otro socio o trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la cooperativa.
- j) La comisión de una falta leve, cuando el socio ya hubiese sido sancionado por tres faltas leves de cualquier naturaleza en el período de los dos años anteriores.
- k) La embriaguez no habitual en el trabajo.

### 3) Son faltas muy graves:

- a) Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada o la debida autorización.
- b) Más de cinco faltas de puntualidad en el período de un mes, sin que exista causa justificada o bien, los simples retrasos cuando acumuladamente en un mes sumen media jornada laboral.

- c) Las ofensas verbales o físicas, inclusive las agresiones contra la libertad sexual, a los compañeros o compañeras de trabajo, a los familiares que convivan con ellos, o a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo, cuando por su intensidad no se considere como falta grave.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.
- e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la cooperativa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias del centro.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su actividad laboral cooperativizada.
- g) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, o la manipulación encaminada a prolongar la baja por dichas causas con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la cooperativa.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía en el ejercicio de su actividad cooperativizada, cuando repercutiera negativamente en el trabajo, y cuando dicha actuación ocasionare quebranto importante para la cooperativa, tanto económico como de imagen.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal con la cooperativa.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, así como en los casos en que los alumnos están bajo su control en viajes, excursiones, traslados o tiempo libre, que implique desplazamiento al exterior el recinto escolar.
- ll) La negligencia producida por la falta de control de los alumnos a cargo, que implique el abandono de los mismos del recinto escolar.
- m) El acoso sexual hacia cualquier miembro del centro.

- n) El acoso moral en el trabajo o "mobbing".
- o) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

### **Art. 31. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

#### 1. Por faltas leves:

- a) amonestación verbal
- b) amonestación escrita
- c) suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días

#### 2. Por faltas graves:

- a) amonestación escrita
- b) suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días

#### 3. Por faltas muy graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses
- b) expulsión.

### **Art. 32. Procedimiento sancionador.**

1. Las faltas leves serán sancionadas por acuerdo motivado del Consejo Rector, que podrá recurrirse por el/la socio/a ante la Asamblea General en el plazo de quince días desde la notificación, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.

2. Las faltas graves serán sancionadas por acuerdo motivado del Consejo Rector, que podrá recurrirse en el plazo de 15 días ante este mismo órgano. En un segundo acuerdo del Consejo Rector se confirmará y se ejecutará la sanción o se anulará. El/la socio/a disconforme podrá recurrir en el plazo de 15 días desde la notificación del segundo acuerdo ante la asamblea general.

3. Las faltas muy graves serán sancionadas por acuerdo del Consejo Rector, mediante la apertura de expediente en el que serán explicados los motivos con toda claridad. Posteriormente, se dará audiencia al/la interesado/a para que en el plazo de 15 días desde la comunicación del expediente haga las alegaciones que estime oportunas.

El expediente será resuelto por un segundo acuerdo del Consejo Rector en el plazo máximo de dos meses desde la fecha del acuerdo de apertura del mismo. Este último acuerdo podrá ser recurrido por el/la socio/a afectado/a en el plazo de un mes desde que le fue notificado ante la Asamblea General, que resolverá en votación secreta de manera definitiva, en la primera sesión que se celebre, bien anulando la sanción o bien haciéndola ejecutiva. El Consejo Rector podrá suspender cautelarmente todos los derechos del socio/a excepto el de voto e información hasta que el acuerdo sea ejecutivo. Transcurridos los mencionados plazos sin haberse resuelto y notificado el recurso, se entenderá que éste ha sido estimado.

En el caso de que el recurso no sea admitido o se desestime, el acuerdo de la Asamblea General podrá someterse en el plazo de un mes, desde la notificación del acuerdo correspondiente, al arbitraje cooperativo o impugnarse ante el juez competente por el cauce previsto en el artículo 40 de la Ley.

4. Las faltas prescribirán si son leves a los tres meses; si son graves a los seis meses y si son muy graves a los doce meses desde que se cometieron. El plazo se interrumpirá al incoarse el procedimiento sancionador y, transcurridos los plazos previstos para dictar resolución, se entenderá sobreseído el expediente.

## CAPITULO XI

### FORMACION DE LOS SOCIOS

**Art. 33. Formación de carácter profesional.**

1. Cuando el Consejo Rector o la Dirección organicen cursos de formación o reciclaje, así como en aquellos casos cuya formación sea considerada de relevancia, el tiempo empleado en la participación en los mismos y respecto del que coincida con el horario habitual, se considerará como de trabajo efectivo.
2. Cuando algún/a socio/a, por interés personal, realice algún tipo de formación, el tiempo empleado en la misma y siempre que coincida con su jornada habitual, tendrá la consideración de permiso no retribuido.

#### **Art. 34. Formación cooperativa.**

La formación cooperativa será la que a propuesta del Consejo Rector se realice para dotar a los/las socios/as de un mayor conocimiento de la realidad cooperativa y empresarial. El Consejo Rector determinará, en función de las necesidades formativas de los miembros de la cooperativa, la conveniencia de la asistencia obligatoria a los mismos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** A partir de la entrada en vigor del presente reglamento, cualquier modificación que se introduzca en el convenio colectivo del sector, y que suponga una mejora respecto de los contenidos aquí recogidos, se incorporará automáticamente al mismo, con independencia de su ratificación posterior por la Asamblea General.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Para aquellas cuestiones no contempladas en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector, así como en los estatutos sociales de la cooperativa.

CASTELLÓN A 28 DE FEBRERO DE 2011