

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR DE

"TALLERES ULGOR"

## REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

### CAPITULO I.- Normas fundamentales.-

Art. 1.- La dignidad del trabajo. La constitución de esta Empresa como Cooperativa Industrial se debe al propósito de los componentes de la misma de que el trabajo humano disfrute de las prerrogativas inherentes a su dignidad mediante la superación estructural de los demás elementos necesarios de todo proceso productivo.

Art. 2.- La solidaridad. Los miembros de esta Empresa Cooperativa proclaman la necesidad que tienen los unos de los otros y aceptan de buen grado los sacrificios y limitaciones que implica el trabajo en equipo considerando tales sacrificios como expresión fiel de hermandad en aras del bien común.

Art. 3.- La autoridad. El trabajo humano debe ser disciplinado y su ejercicio en equipo requiere un orden y por tanto implica una autoridad. Los socios de esta Cooperativa una vez hayan elegido a los más aptos para gobierno propios deben distinguirse por un acatamiento espontáneo y riguroso a las órdenes de sus hombres de régimen interno.

Art. 4.- El Capital. Para que el trabajo sea progresivamente fecundo necesita apoyarse en su propio producto acumulado mediante el ahorro y previsión u obtenido por el eficiente de una justa correspondencia. Los socios de esta Cooperativa harán las máximas aportaciones económicas a su alcance en la medida que se necesite dicha colaboración económica y a todas las aportaciones que se hagan a la misma a solicitud de la misma corresponderán con cuatro y medio por ciento anual de interés, cuyo abono se contabilizará en el mismo rango que los anticipos laborales de los socios.

Art. 5.- Los anticipos laborales. Para que sea efectiva la vinculación de los socios de esta Cooperativa y al propio tiempo cada uno participe con arreglo a su contribución a los fines de la misma, se adopta una escala de uno a tres para todos los efectos de participación laboral y económica de los socios desde el peón hasta los técnicos y directivos miembros de la misma. Una vez fijado lo que debe abonarse al peón en concepto de anticipo laboral a tenor de sus necesidades y jornal medio de la localidad, se establecerán los anticipos laborales de todo el personal dentro de la expresada escala con los coeficientes que para cada actividad profesional se estipulan en el siguiente artículo.

Sobre dicha base se incrementarán los trabajos penosos y las horas extraordinarias con el treinta por ciento. La jornada laboral serán idéntica para todos los socios. Las modificaciones serán también automáticas en todas las categorías.

Art. 6.- Los coeficientes. Los socios serán clasificados profesionalmente con arreglo a sus aptitudes y a la efec-

tiva colaboración laboral en el seno de la Empresa. Los coeficientes que se aplicarán en dicha clasificación a los efectos de abono de los anticipos laborales serán los siguientes:

a) Personal de trabajo manual.

Peón	1.
Especialista 2º grupo	1,35
Especialista 1º grupo	1,25
Moso especializado al.	1,25
Oficial 3	1,30
Oficial 2	1,40
Oficial 1	1,50

b) Personal subalterno

Almacenero	1,20
Listero	1,40
Chofer	1,40

c) Personal administrativo

Auxiliar	1,20
Oficial 2	1,40
Oficial 1	1,50
Jefe 2	1,80
Jefe 1	2

d) Técnicos de taller

Encargado	1,60
Maestro 2	1,70
Contramaestre	1,80
Maestro de taller	1,80

e) Técnicos de oficina

Delineante 2	1,40
Delineante 1	1,50
Delineante proyectista	1,80

f) Ingenieros, licenciados y peritos

Peritos Industriales	2,90
----------------------	------

g) Personal de dirección

3

Art. 7.- La participación social. Los socios de esta Cooperativa participarán en el régimen de la misma con arreglo a su clasificación profesional en el seno de la misma. Para votar se proveerán de igual número de papeletas al de fracciones empleadas en la fijación de los coeficientes de la clasificación profesional y las votaciones serán secretas. La mesa se constituirá con tres socios, que serán los más antiguos de cada una de las siguientes categorías: administrativos, técnicos y personal de talleres. Actuará de Secretario el que lo es de la Junta Rectora.

Art. 8.- Los retornos. Los socios participarán en los resultados de la Cooperativa en proporción a su colaboración efectiva a los fines de la misma. Los retornos serán proporcionales a la suma de anticipos laborales y de los intere-

ses de las aportaciones económicas.

CAPITULO II.- Estructura social y de Dirección.

Art. 9.- Los órganos de gobierno y alta gestión de esta Cooperativa son La Junta General de Socios y la Junta Rectora, a los que corresponde el estudio y la aprobación de los planes de actuación y cuyos miembros serán acreedores a la confianza y respeto de todos los socios, debiendo constituirse ellos en conducto normal de las aspiraciones y afanes de todo el personal.

Art. 10.- La ejecución de los planes y por tanto las decisiones sobre su aplicación corresponde a la Dirección, que está encomendada al Comité de Garantía, integrado por el Presidente de La Junta Rectora, el Jefe de producción y el Jefe Administrativo. El Jefe de Producción y Jefe Administrativo serán nombrados por La Junta Rectora a su discreción al igual que los Jefes de Talleres y de Oficina Técnica, quienes con los contramaestres y encargados, que escojan, responderán ante La Junta Rectora de la ejecución de todos los planes. Los contramaestres y encargados serán nombrados por su respectivo Jefe de Talleres. Esta línea de dirección se constituirá y actuará con máxima autonomía sin que en el campo de la ejecución haya otras interferencias. Los socios podrán presentar sus reclamaciones a los miembros de La Junta Rectora, pero no están por ello excusados nunca de ejecutar las órdenes de la dirección.

Art. 11.- La Junta Rectora podrá constituir en su seno el Comité Social al objeto de que sus componentes asumen las funciones que en la legislación común se asignan a los enlaces, jurados, etc., para ciertos efectos de carácter representativo y de relación, quedando implícito el voto de los socios en el nombramiento de los miembros de la Junta Rectora. Los socios que ingresen en esta Cooperativa suscribirán un ejemplar de sus Estatutos y de este Reglamento de Régimen Interior teniendo dicho acto todos los efectos contractuales.

Art. 12.- Los que se incorporen a esta Cooperativa en concepto de aprendices o los que como tales colaboren en la misma harán media jornada laboral debiendo dedicar la otra media jornada a su formación profesional en un centro de formación profesional justificando la asistencia y el aprovechamiento con el Boletín de notas sin cuyo requisito no percibirán ningún anticipo laboral ni gratificación. Todos los que tengan calificación de aprendices quedan en libertad para al terminar su ciclo de formación optar por otras Empresas a no ser que sean requeridos y les interese ser admitidos como socios.

CAPITULO III.- Estructura económica.

Art. 13.- Los socios de esta Cooperativa efectuarán aportaciones en concepto de Capital cedido y en las formas de Capital retenido, voluntario y comanditario.

Se entiende por Capital cedido aquella parte que compuesta de cuotas alicuotas de los socios compone un fondo de reserva inicial, no repartible ni computable a efectos de re-

partición de retornos cooperativos.

El Capital retenido se halla formado por las aportaciones de los socios trabajadores hasta un límite de 50.000 pts.

El exceso de las aportaciones de los socios trabajadores sobre el límite de 50.000 pts. se considerará como aportación voluntaria.

El Capital comanditario vendrá representado por las aportaciones de los socios en situación de excedencia.

Las aportaciones se desembolsarán en períodos y fracciones que fije la Junta Rectora.

Art. 14.- Los socios que se nieguen a hacer las aportaciones precedentes, como primera medida quedarán en suspenso respecto a su participación en el gobierno de la Cooperativa y examinado su caso con las formalidades que fueren necesarias, podrá procederse a cursar su baja en la misma.

Art. 15.- Las aportaciones de cada uno de los socios iniciadores, en concepto de Capital cedido será de 1.000 pts.

Posteriormente, quedará establecida, con carácter anual una valoración de las reservas del índice de correcciones de los precios de los artículos industriales.

Con la aplicación de estos dos factores, se corregirá, anualmente, el valor teórico correspondiente a la aportación al Capital cedido.

No obstante, la Junta Rectora tendrá facultad para alterar el valor teórico resultante de la aplicación de la norma anterior, si las circunstancias lo exigieran.

Art.16.- Se establece una retribución base del 4,50% a las aportaciones de Capital retenido, voluntario y comanditario.

Esta retribución base del 4,50% se aplicará anualmente sobre los valores corregidos de las aportaciones de cada socio, en función de las variaciones experimentadas por los índices ponderados de precios de productos industriales que publica anualmente el Instituto Nacional de Estadística en el Anuario Estadístico de España.

Independientemente de la retribución base, que se abonará con carácter constante, hayanse producido beneficios o no, se establece una retribución complementaria a todo Capital retenido, voluntario y comanditario, en compensación al riesgo que entraña la inversión realizada, hasta tanto desaparezca este riesgo por reintegros cuya suma equivalga a la cantidad total aportada.

Esta prima de riesgo queda establecida en principio en un 1,50% y la Junta General de Socios, a propuesta de la Junta Rectora, podrá acordar las modificaciones que aconsejen las variaciones de riesgo y las circunstancias del mercado. Estas primas de riesgo acordadas por la Junta General de Socios tendrán una validez

de tres años, salvo que se acuerde un aumento de la citada prima dentro del período señalado.

Esta prima de riesgo no podrá, en ningún caso, ser inferior al 1% .

Esta prima será satisfecha únicamente con cargo a aquellos ejercicios que arrojen un excedente de beneficios, una vez atendidos todos los gastos, incluyendo entre los mismos la retribución base a los capitales retenidos, voluntario y comanditario.

La prima de riesgo será aplicada asimismo sobre los valores corregidos de las aportaciones, y afectará únicamente al porcentaje de las aportaciones que queden por reintegrar. Cuando los porcentajes abonados en años sucesivos sumen 100 unidades, quedará cancelado el derecho de percepción por este concepto.

Art. 17.- Según queda establecido en el Art. 24 de los Estatutos, el remanente del ejercicio, una vez cubiertos los gastos generales y la prima de riesgo, se destinará :

- el quince por ciento, como mínimo, a fondos de reserva.
- el quince por ciento, como mínimo, a obras sociales.

El sobrante se destinará a retornos cooperativos, cuya distribución y participación se verificará en proporción directa a los anticipos laborales propiamente dichos (es decir excluidas las asignaciones familiares) y la suma de los intereses devengados en concepto de retribución base por las aportaciones económicas de los socios.

Para ello, se considera que los servicios prestados por cada uno de los socios, incluyen su cooperación personal en el seno de la Cooperativa y sus aportaciones de Capital, bajo las diferentes clasificaciones del mismo.

Art. 18.- Las aportaciones económicas de los socios no podrán ser pignoradas sin previa autorización de la Junta Rectora.

Los socios que efectúen tales pignoraciones sin esta autorización, quedarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 14.

Art. 19.- La Cooperativa responderá solidariamente de todas aquellas aportaciones económicas que se hayan concertado con elementos extraños dando a dichos créditos carácter de preferentes a todos los efectos, incluso con merma de sus anticipos laborales.

#### CAPITULO IV.- Régimen laboral.-

Art. 20.- Todos los socios deberán disponer de un ejemplar de los Estatutos del Reglamento de Régimen Interior : en lugar visible estará expuesta la clasificación profesional de los socios y la plantilla del personal. Las reclamaciones que surgieran por este motivo de la clasificación profesional deberá fallar el Comité de Arbitraje, siendo para todos los socios inapelables sus fallos.

Art. 21.- Los socios disfrutará de todas las excedencias concedidas al personal sujeto al Reglamento Nacional

**Siderometalúrgico.** Asimismo los socios fundadores de la Cooperativa podrán disfrutar de excedencia indefinida una vez les haya sido concedida por la Junta Rectora. Las demás excedencias se ajustarán a las condiciones de su concesión.

**Art. 22.-** El establecimiento de jornadas normales o intensivas o a relevo es atribución incuestionable de la Dirección. La jornada normal será de ocho a doce y de una y media a cinco y media, a no ser que la Cooperativa disponga del servicio de comedores, en cuyo caso la suspensión del mediodía se reducirá a una hora anticipando la terminación a las cinco.

**Art. 23.-** Las horas de entrada y salida se advertirán por el toque de la sirena y habrá un reloj en lugar visible a los socios. Las faltas de puntualidad se sancionarán con descuentos mínimos de media hora. El socio estará en su puesto de trabajo a la hora exacta: en caso de relevo el saliente deberá esperar a que el entrante se haga cargo del trabajo. Cada uno responderá de la limpieza y buen uso de su utillaje de trabajo y todos deberán proceder a la limpieza de maquinaria y locales en los días y horas que se les indiquen. Se considerarán faltas graves las faltas de trabajo sin previa autorización a no ser que obedezcan a circunstancias imprevistas y no rebasen de dos jornadas.

**Art. 24.-** Las vacaciones anuales tendrán lugar para todos los socios en las mismas fechas. Se recuperará la tarde del sábado y aquellos días cuya vacación interesa a la mayoría de los socios.

**Art. 25.-** Los socios tendrán derecho a las gratificaciones especiales durante el servicio militar al igual que al plus de cargas familiares. La administración del plus de cargas familiares corresponde a la Junta Rectora o al Comité Social. Cada punto se valorará por el promedio de lo que corresponda en las seis empresas mayores de la localidad y el importe del plus familiar no se computará a los efectos de percepción del retorno cooperativo.

**Art. 26.-** Los casos en los que los socios percibirán el anticipo laboral correspondiente sin prestación de trabajo son los siguientes: un día en casos de muerte o entierro de los padres, abuelos, nietos, cónyuges o hermano, enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, alumbramiento de la esposa; diez días cuando el socio contraiga el matrimonio; por tiempo indefinido en el caso del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por la ley o disposición administrativa. Disfrutarán de permiso sin anticipo laboral siempre que lo pidan con la debida antelación de dos días: cinco días naturales por enfermedad de los padres, hijos o cónyuges, por asuntos privados que tengan que atender fuera de la localidad debiendo justificar los motivos en cada caso, sin que esta clase de permisos puedan exceder de diez días durante el año. Todos los socios en caso de baja por enfermedad podrán ser visitados por el médico de la Cooperativa a fin de poder comprobar su estado de salud y en caso de hallarse en condiciones de trabajar a su juicio deberán ocupar el puesto de trabajo.

**Art. 27.-** La colaboración de los socios en excedencia laboral total o parcial será objeto de condiciones especia-

les que fijará en cada caso la Junta Rectora o la Dirección de la Cooperativa. Serán objeto de estas condiciones especiales los socios con capacidad limitada por enfermedad u otra circunstancia que aconseje una consideración especial.

Art. 28.- Las diversas incidencias que pudieran surgir entre la Junta Rectora, Dirección y socios en cuanto a las condiciones de su trabajo serán siempre dirimidas en última instancia por el Comité de Arbitraje, que procederá en su dictamen con todos los asesoramientos convenientes.

#### CAPITULO V.-Régimen disciplinar.

Art. 29.- Para asegurar un adecuado clima de trabajo debe haber una disciplina seria y a fin de que bajo ningún aspecto se entorpezca la convivencia fraterna entre los socios determinadas faltas de disciplina implicarán una aplicación automática de sanciones.

Art. 30.- Las faltas de disciplina pueden ser leves, graves y muy graves, aplicándoseles respectivamente sanciones leves, graves y muy graves por virtud de los presentes Estatutos.

Art. 31.- Serán faltas leves las que entorpezcan simplemente la buena marcha en las labores y responsabilidades encomendadas a cada socio, las faltas de atención y consideración a los superiores o compañeros de trabajo, la falta de aseo y cuidado personal, la falta de precaución que origine accidentes leves, el descuido en el cumplimiento de las instrucciones para la evitación de los accidentes.

Art. 32.- Serán faltas graves las reiteraciones en las faltas leves después que se han aplicado sanciones por las mismas, las actitudes de protesta en forma insolente o ruidosa, la falta de rendimiento después de previa amonestación comprobada, las incompatibilidades públicas o violentas de carácter que obstaculicen la colaboración laboral y en términos generales las que como tales vaya clasificando en su actuación la Junta Rectora para garantizar el buen funcionamiento de la Cooperativa.

Art. 33.- Serán faltas muy graves:

- 1 - Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2 - Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
- 3 - El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o el robo, tanto a los compañeros como a la Cooperativa, dentro de las dependencias de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 4 - Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Cooperativa.
- 5 - La condena por delito de robo, estafa, hurto o malver -

sión cometido fuera de la Cooperativa o cualquier condena que pueda implicar para la Cooperativa desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años dictadas por la autoridad judicial.

- 6 - Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Cooperativa o revelar a extraños datos de reserva obligada de la misma o simplemente dedicarse a actividades que impliquen competencia a la misma.
- 7 - La disminución en el rendimiento comprobada después de ser sancionado.
- 8 - Dedicarse a trabajos o actividades fuera de la Cooperativa cuando expresamente haya sido advertido de que no procedan por motivos de falta de rendimiento normal o ausencia de espíritu de colaboración en el seno de la Cooperativa.
- 9 - Las reiteraciones en las faltas graves cuando implican espíritu de obstrucción o falta de colaboración.
- 10- A tenor de los precedentes casos la Junta Rectora especificará como faltas graves y muy graves otros casos de indisciplina, que se pondrán en conocimiento de los socios, oportunamente.

Art. 34.- Las sanciones que se apliquen en cada caso serán las siguientes:

- 1 - por faltas leves la amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, descuento de anticipos laborales.
- 2 - por faltas graves el descuento de hasta seis días en los anticipos laborales, traslado de puesto dentro de la Cooperativa, suspensión de sueldo y empleo de tres a quince días.
- 3 - por faltas muy graves descuento parcial o total de los retornos cooperativos, descuento de anticipos laborales hasta seis meses, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para ascender de categoría, despido y baja en la Cooperativa.

Art. 35.- La calificación de las faltas leves y la aplicación de la correspondiente sanción serán atribuciones del Jefe de Talleres, quien tanto la amonestación como la comunicación de la sanción llegará a efecto por medio de una nota escrita. Por faltas graves se instruirá un expediente sumario por el mismo Jefe de Talleres, quien por escrito presentará al interesado la calificación de la falta y la correspondiente sanción, pudiendo el socio hacer un descargo a su pliego de cargos y presentarlo al Comité de Gerencia, que dictaminará en última instancia ratificando el castigo o modificándolo. En las faltas muy graves el pliego de cargos será presentado por la dirección de la Cooperativa y el descargo será juzgado en última instancia por la Junta Rectora, que ratificará o modificará la sanción. Todas las comunicaciones sobre calificación de faltas y comunicación de sanciones se efectúan

rán por duplicado quedando un ejemplar en el archivo de la Cooperativa unido al expediente de cada socio.

Art. 36.- Anualmente se podrá premiar en metálico a los socios que durante el transcurso de los doce meses hayan demostrado mayor celo en el cumplimiento de sus deberes. Asimismo se cancelarán las penas impuestas o las amonestaciones hechas por faltas pasadas.

Art. 37.- La clasificación profesional es atribución de la Junta Rectora y de ordinario se llevará a efecto con el asesoramiento y propuesta de los Jefes de talleres y tendrán preferencia los que mejor expediente disciplinar y laboral obtengan, En caso de expediente igual se dará preferencia a la antigüedad a no ser que apoyados en rendimiento y aptitud haya quienes soliciten el ascenso previa una prueba o examen, que podrá establecer la Junta Rectora.

#### CAPITULO VI.- Régimen asistencial-

Art. 38.- Los socios de esta Cooperativa bajo ningún concepto y a ningún efecto pueden considerarse como operarios por cuenta ajena y por tanto al igual que trabajan con recursos propios procurarán satisfacer las propias necesidades mediante sus propias providencias o las que adoptaren en coordinación y colaboración con otras entidades más afines.

Art. 39.- La Dirección de la Cooperativa concertará aquellos convenios o procederá a las afiliaciones individuales o colectivas más interesantes a sus socios salvando las que se impongan con carácter obligatorio. Aspirará que los socios de la Cooperativa disfruten de la máxima asistencia social y económica en todos los casos de accidentes, enfermedad, jubilación y previsión en general. Siempre deberán estar de una u otra forma los socios de esta Cooperativa en cuanto a estas asistencias por encima del nivel medio de los operarios de las seis primeras empresas de la localidad.

Art. 40.- La cobertura de la entidad aseguradora será complementada con cargo a la Caja Asistencial hasta el ochenta y cinco por ciento del anticipo laboral correspondiente en casos de accidente y enfermedad. Cualesquiera indemnizaciones que de otras entidades disfruten los socios serán siempre complementadas con cargo a la Caja Asistencial hasta el límite antes indicado. Los socios cotizarán con carácter especial el uno por ciento de sus anticipos laborales para la Caja Asistencial.

Art. 41.- Las obras asistenciales se sufragarán con las cuotas de los socios y los fondos de obras sociales que deben constituirse por precepto legal. Esta Caja Asistencial y todo lo referente a estas actividades asistenciales será de la incumbencia del Comité Social y en su defecto de la Junta Rectora. Se ingresarán en esta Caja el importe íntegro de las sanciones y descuento motivados por faltas de los socios.

Art. 42.- Los propósitos asistenciales de la Cooperativa son amplios pero se llegarán a cabo a medida que permitan las propias disponibilidades. Estos propósitos se refieren a la jubilación, viudedad, orfandad, asistencia in-

fantil, becas de estudio, vacaciones, viviendas, etc., cuya realización progresiva ha de proporcionar a los socios una perspectiva serena en la vida para que la ley del trabajo sea fórmula de superación material y espiritual.

**Art.43.-** Es voluntad de todos los socios y firme decisión de la dirección de la Cooperativa proceder a la mejora progresiva de las condiciones de trabajo. Los presentes artículos no tienen carácter restrictivo sino son unas guías para la disciplina del trabajo y mejor convivencia de los socios. Queda en vigor en el régimen interno de esta Cooperativa todo lo que tenga carácter obligatorio y general en las disposiciones vigentes laborales y sea compatible con la naturaleza de esta Entidad y la condición de socios de todos sus colaboradores y como tales sujetos a las consecuencias de su contrato de sociedad.

Mondragón, Mayo de 1958