

III Asamblea Nacional de Cooperativas Industriales

ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR.

En el mes de junio del pdo. año de 1.956 se celebró la II Asamblea Nacional de Cooperativas Industriales, y en el Pleno del día 5 del expresado mes se aprobaron las siguientes "Conclusiones", referentes a la Ponencia "Las Cooperativas Industriales ante la legislación laboral".

CONCLUSIONES

Primera.- Se estima necesario que se efectúen los estudios pertinentes a fin de determinar la viabilidad de una Mutualidad Nacional de las Cooperativas Industriales que se haga cargo de las actuales prestaciones del mutualismo laboral y, de ser posible, de los Seguros Sociales. A partir del momento de la constitución de la entidad, las Cooperativas Industriales quedarían exentas de la obligación de estar afiliadas y cotizar en los actuales regímenes obligatorios de Seguros Sociales y mutualismo laboral.

Segunda.- En tanto no se llegue a la constitución de la mencionada entidad, las Cooperativas Industriales continuarán cotizando en los citados regímenes de Seguros Sociales y mutualismo laboral, y se incorporarán las que no lo hayan hecho.

Tercera.- Las Cooperativas que tengan Mutualidad propia deben tener opción a continuar con su sistema actual siempre que se cubran los mínimos de la Mutualidad Laboral correspondiente, hasta que se llegue a la Mutualidad Nacional, en cuyo momento también se incorporarán.

Cuarta.- Se considera necesario que se proceda a la redacción de unas normas ó Estatutos del socio cooperador que regulen las modalidades de la prestación de su trabajo en su Cooperativa, determinándose sus derechos y obligaciones.

Quinta.- Los socios cooperadores no deberán percibir ingresos inferiores a los establecidos por la legislación laboral vigente.

Sexta.- Deberán ser reducidos al mínimo imprescindible los trabajadores no cooperadores, siendo el ideal que todos sean socios de la Cooperativa. En todo caso se deberá procurar que tales trabajadores rebasen las condiciones mínimas legales.

Séptima.- Cuando, por falta de los requisitos legales, los aprendices no pueden ser socios, se les considerará como aspirantes, aplicandoles la legislación laboral correspondiente, haciéndoles objeto de especial atención en orden a su formación profesional y moral.

Cumpliendo lo acordado se ha procedido a la redacción del presente proyecto de Reglamento de Régimen Interior, que será discutido en la III Asamblea Nacional, y modificado en la forma que allí se acuerde ó redactado nuevamente si es necesario, podrá servir de modelo para cuantas Cooperativas quieran adoptarlo.

C A P I T U L O I

=====

Principios básicos.-

El desarrollo creciente de las Cooperativas, con el consiguiente aumento de personal, hacen necesario el establecimiento de un Reglamento de Régimen Interior que no es más que una exposición ordenada y escrita de las diferentes normas y costumbres que les son de aplicación y que se han venido observando en la práctica.

Si bien antes era tarea fácil dirigir una Cooperativa, en el orden del trabajo, dado que el reducido número de socios cooperadores creaba pocos problemas a la Dirección, a medida que ha aumentado el número de los mismos el control ha sido más difícil, hasta el extremo de que, de no poner rápidamente remedio podría llegar a crearse una situación difícil, en materias que nunca debieran serlo, en empresas de tipo cooperativo.

Ante este peligro, la Junta Rectora deberá tener de todos los cooperadores la colaboración necesaria para la aplicación y cumplimiento del presente Reglamento, evitando, de esta forma, el dolor de tener que imponer sanciones, que la Junta Rectora sería la primera en lamentar (recordamos que el Reglamento vá dirigido a todos los socios de una Cooperativa) pero que sería inflexible en su aplicación, toda vez que creemos es preferible atacar el mal antes de que sea demasiado tarde, aplicando el remedio a tiempo, por doloroso que este sea. Serán los cooperadores antiguos los que más sentirán el que se tenga que reglamentar el funcionamiento interior de la Cooperativa, imponiendo deberes a cumplir, pero estamos seguros que serán los primeros en comprender esta necesidad.

A lo expuesto se une la complejidad, cada vez mayor, de los problemas de producción y mercados en la economía moderna, ante lo que es preciso, si queremos que las Cooperativas puedan subsistir en régimen de competencia con las sociedades de tipo capitalista, que refuercen su organización empresarial, adoptando las formas y métodos que la técnica ha impuesto en todos los órdenes.

A todos pedios pues, que comprendais la finalidad que perseguimos, que no es otra que lograr el engrandecimiento de nuestras Cooperativas y que se impongan la autodeterminación de cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento con lo que, a la vez que harán un excelente servicio a la Cooperativa, evitarán a la Junta Rectora el penoso deber de imponerlo.

En virtud de lo expuesto, y de acuerdo con lo que disponen los Estatutos Sociales de la Entidad, se establece el presente Reglamento de Régimen Interior, siendo su finalidad la de regular el funcionamiento de la Cooperativa en su orden interno de trabajo, mediante la fijación de los derechos y obligaciones que corresponden a todos y cada uno de los socios cooperadores.

Para lograr el exacto acoplamiento en el régimen de trabajo y recíproca garantía de los derechos y obligaciones de los socios cooperadores, se hace preciso este Reglamento, el cual tiene en cuenta la doble calidad derivada de los Estatutos Sociales, en los que se determina que la participación de los socios en la Cooperativa procede del contrato de sociedad, y que por ser Cooperativa se perfecciona mediante la doble aportación económica y de trabajo, limitada aquella a cubrir la suscripción del título, y esta, como es natural, con el trabajo que cotidianamente se presta en la industria, cuya doble e inseparable aportación es el vínculo del socio cooperador con la persona jurídica que constituye la Cooperativa.

vas de Producción.

Todo cooperador debe tener presente que concurre a la producción con la doble aportación económica y de trabajo, y que es parte en el progreso y desenvolvimiento de la entidad; que la diligencia y celo para el mejoramiento de la producción es cualidad muy estimable, toda vez que repercute en beneficio propio, siendo censurable e inadmisibile la pasividad ó desidia en el trabajo.

El presente Reglamento de Régimen Interior será válido en todo cuanto no se oponga a lo previsto en los Estatutos Sociales, y se entenderá plenamente aceptado después de aprobado por la junta general de cooperadores, y no podrá ser modificado ó ampliado en su contenido si no es a propuesto de la Junta Rectora ó con la conformidad de la Junta General.

Todo lo no previsto en este Reglamento de Régimen Interior, así como las aclaraciones e interpretaciones que exija su aplicación, será resuelto por la Junta Rectora mediante acuerdos que deberán luego ser sancionados por la Junta General.

C A P I T U L O I I

Del socio cooperador.--

El número de socios será siempre ilimitado.

Podrán pertenecer a la Cooperativa todas las personas naturales que conociendo un oficio que se practique en la misma, reúnan las siguientes condiciones:

- A).-- Tener dieciocho años cumplidos.
- B).-- Efectuar la aportación individual obligatoria.
- C).-- Acreditar buena conducta.
- D).-- Cumplir todo lo previsto en los Estatutos Sociales y en este Reglamento.

Los menores de dieciocho años y mayores de catorce podrán ingresar en concepto de aprendices aspirantes.

Las mujeres casadas necesitan autorización de sus maridos y los menores de dieciocho años la de sus padres ó tutores.

Para ingresar en la Cooperativa bastará la solicitud del interesado, con justificación de la situación que le dé derecho, conforme a los Estatutos y a la presentación de dos socios. Su admisión tendrá el carácter de provisional durante un período de prueba que tendrá la duración siguiente:

Personal obrero y subalterno: Cuatro meses.
Personal técnico y administrativo: Seis meses.

Durante el período de prueba, tanto el interesado como la Cooperativa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba ó proceder a su cese, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. A su terminación, deberá informar el jefe de la sección ó encargado donde preste sus servicios, y el jurado de empresa si lo hay, y con la propuesta de la Gerencia, será sometida su admisión a la aprobación de la Junta Rectora.

El socio, al ingresar en la Cooperativa, suscribirá un Título, desembolsando en el acto el diez por ciento de su valor como mínimo, y el resto lo amortizará por retenciones del cinco por ciento de sus remuneraciones ó sueldos. Los Títulos son nominales e intransferibles, así como la cualidad de socio.

Para el ingreso como socios cooperadores tendrán derecho preferente, reuniendo los demás requisitos de carácter general.

A).- Los restantes socios que hubieran pasado a la situación de excedencia y pedido el reingreso, los que deberán ocupar la primera vacante que ocurra de su categoría, ó de inferior si voluntariamente lo aceptan hasta que se produzca vacante de la suya.

B).- Los aprendices aspirantes que aprueben el examen final.

C).- Los hijos de socios cooperadores que reúnan las necesarias condiciones de idoneidad, y demás familiares directos hasta el tercer grado.

Los técnicos, viajantes, representantes y demás personal similar que por su autonomía e independencia en su función y mediante honorarios, comisiones u otro sistema de retribución, aporten su actividad mediante contrato civil ó mercantil, formalizado por el Gerente, con la aprobación de la Junta Rectora, no se considerarán a ningún efecto como socios cooperadores ni como trabajadores por cuenta de la Cooperativa, ni tendrán, por consiguiente, otro derecho que el de poder exigir el cumplimiento de las obligaciones contraídas a su favor, con arreglo a la legislación común.

Todo asociado viene obligado:

A).- A realizar el trabajo que se le encomiende de acuerdo con sus aptitudes profesionales, cumpliendo las órdenes que reciba de sus superiores jerárquicos en la organización del trabajo.

B).- Observar buena conducta prestando su ayuda y colaboración a sus compañeros de trabajo para el mejor cumplimiento de los fines de la Cooperativa.

C).- Aceptar y servir con diligencia los cargos sociales para que fuesen nombrados.

D).- Asistir a los actos sociales para los que fuese convocado.

E).- A satisfacer las multas que se le impongan por no cumplir sus deberes como asociado.

F).- No pertenecer como socio a otra Cooperativa que desarrolle el mismo objeto que aquella a la cual pertenezca.

G).- No prestar servicios ni trabajos en otra entidad del mismo ramo industrial, con ó sin autorización, mientras no haya sido autorizado por la Junta Rectora, previo informe de la Gerencia.

H).- Cumplir todos los acuerdos adoptados por los Organos directivos, así como cuanto se dispone en los Estatutos y en este Reglamento.

Los derechos de los socios son:

A).- Tener un puesto de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y condiciones profesionales.

B).- Percibir la retribución que le corresponda por los trabajos prestados a la Cooperativa, y los retornos cooperativos, en la forma y cuantía determinadas en este Reglamento.

C).- Disfrutar de todos los beneficios establecidos en los Estatutos y este Reglamento para los socios cooperadores, así como los bienes y servicios sociales.

D).- Tomar parte en las Juntas Generales con voz y voto.

E).- Formar parte de la Junta Rectora, Consejo de Vigilancia y Jurado de Empresa.

F).- Y cuantos otros son consecuencia de la aplicación de los Estatutos Sociales y de este Reglamento.

Son causa de cese de los socios:

A).- La voluntad propia, debiendo avisar con un mes de anticipación en carta dirigida a la Junta Rectora.

B).- Falta grave a la disciplina, habiéndose tomado el acuerdo por la Junta Rectora previo expediente.

C).- El incumplimiento de las obligaciones que le imponen los Estatutos.

D).- La expulsión de la Organización Sindical.

E).- La pérdida de los derechos civiles en sentencia firme con denatoria.

F).- Los motivos que se determinen en los Estatutos Sociales.

Los Títulos de los asociados que sean baja por voluntad propia ó fallecimiento serán liquidados según el valor asignado a los mismos en el Balance practicado en el fin del ejercicio anterior, cuando la baja haya ocurrido dentro del primer semestre; de no ser así, se liquidarán según el valor que resulte en el ejercicio en curso. Los que cesen por otro motivo sufrirán una deducción del diez por ciento del valor de los Títulos, que pasará a engrosar el Fondo de Obras Sociales. En ambos casos tendrán derecho a percibir el exceso de percepción que les corresponda de los retornos en proporción a los servicios prestados.

Como principio fundamental de su actuación, la Cooperativa no utilizará otro personal que sus asociados, pero podrá recurrir a contratar trabajadores eventuales ó de temporada en caso necesario, a los que será de aplicación la legislación laboral, sin perjuicio de lo cual la Cooperativa les reconocerá los mismos derechos y beneficios que otorgue a sus socios en compensación a sus servicios. Si el trabajador presta sus funciones en la Cooperativa por un espacio de tiempo superior a un año, tendrá derecho a su ingreso como socio.

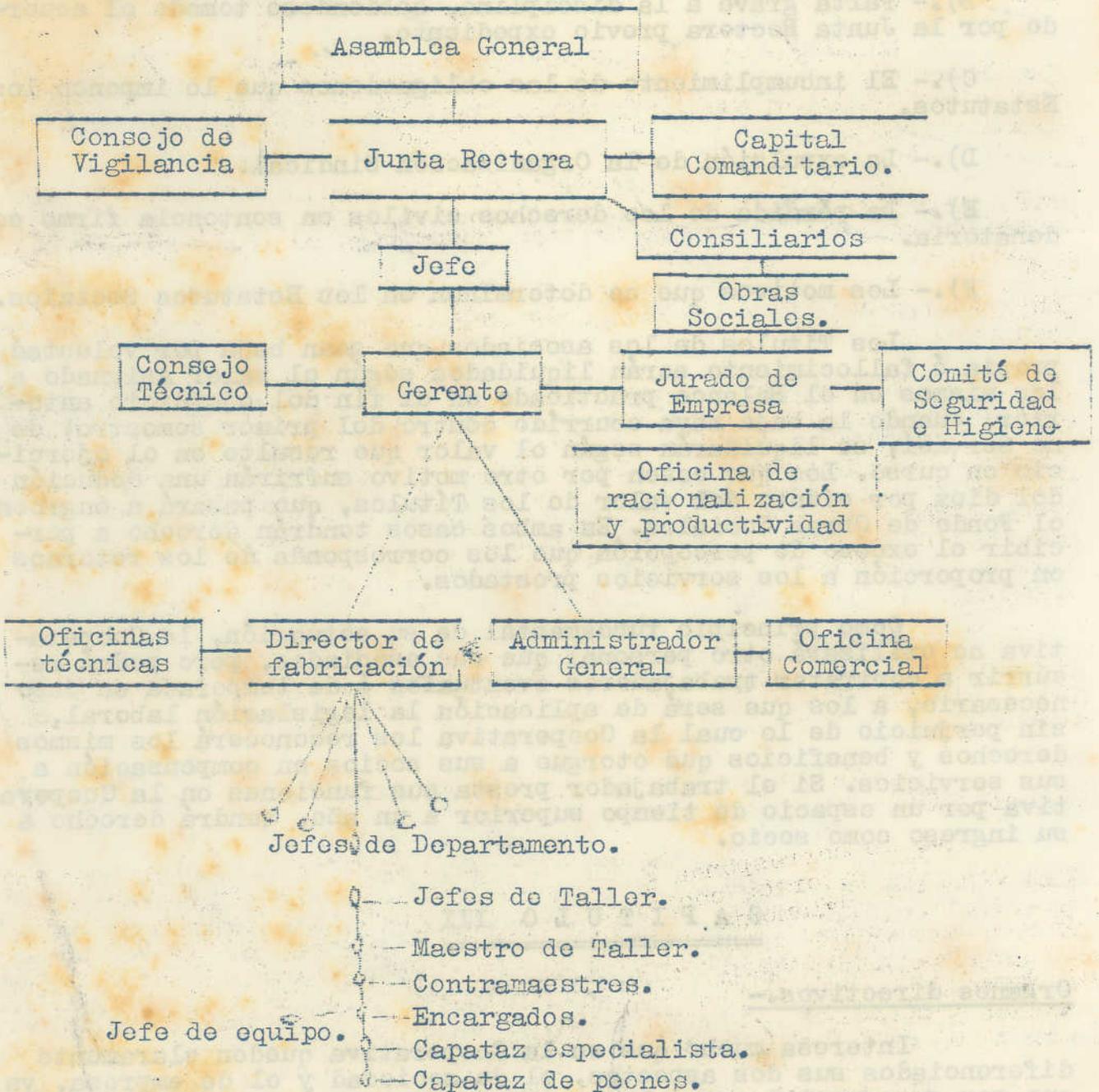
C A P I T U L O I I I

Organos directivos.-

Interesa mucho que en la Cooperativa queden claramente diferenciados sus dos aspectos, el de sociedad y el de empresa, ya que por su especial naturaleza son las mismas personas, los socios

cooperadores, los que forman parte de ambos, lo que a primera vista pudiera originar confusión. Como socio el cooperador es un miembro de la sociedad cooperativa, con igualdad de derechos que los demás, participando en su gobierno a través de la Asamblea General, y pudiendo ser elegido como Vocal de la Junta Rectora ó para integrar el Consejo de Vigilancia. Como trabajador tendrá en la empresa el puesto que le corresponda, que puede ser desde Gerente a simple Peón, y estará sometido a la disciplina de la empresa. En consecuencia, un Oficial que en la vida del trabajo esté a las órdenes de un Contramaestre, ponemos por ejemplo, al mismo tiempo es factible sea miembro de la Junta Rectora, ó incluso su Presidente, en esto no hay inconveniente alguno, y todos los socios cooperadores tienen que tener la preparación y espíritu cooperativo suficiente para darse cuenta de que, independientemente de su calidad de socios y de los cargos que como tales puedan ostentar, como trabajadores tienen que someterse a una organización empresarial y a una disciplina profesional, precisamente para servir mejor los fines comunes de la Cooperativa.

Como ejemplo gráfico de lo expuesto presentamos el siguiente organigrama:



Los órganos directivos de la sociedad son la Asamblea General, la Junta Rectora, el Consejo de Vigilancia y el Jefe Rector ó Presidente de la Rectora.

La Junta ó Asamblea General es el poder soberano de la Cooperativa y está constituida por todos los socios, con voz y voto. Cada socio, independientemente del número de títulos que tenga suscritos, tendrá un voto. Si existen emitidas obligaciones ó capital comanditario, los poseedores de aquellas ó que hayan suscrito este podrán asistir a la Junta General, pero sin voz ni voto. La Asamblea se reunirá ordinariamente dos veces al año, una en cada semestre, y con carácter extraordinario cuantas veces lo crea necesario la Junta Rectora, el Consejo de Vigilancia ó lo pidan por escrito el quince por ciento de los asociados.

La Cooperativa estará dirigida y administrada por la Junta Rectora, que se compone de un Presidente, un Secretario y, al menos, tres Vocales, uno de los cuales será Tesorero. Formarán también parte de la Rectora un Consiliario, nombrado por el Sr. Obispo de la Diócesis, con voz pero sin voto, y caso de existir obligaciones ó capital comanditario, un representante que tendrá voz pero no voto.

El Presidente de la Rectora ó Jefe Rector, será elegido por la Asamblea General, reunida extraordinariamente con tal objeto, y los demás lo serán simultaneamente por el Presidente y la Asamblea General.

La Junta Rectora deberá reunirse ordinariamente una vez cada quince días, y con carácter extraordinaria cuantas veces lo crea conveniente el Jefe ó lo pida cualquiera de sus componentes.

Al Presidente de la Junta ó Jefe Rector le corresponde la representación social de la Cooperativa y convoca y preside las sesiones de la Junta General y de la Rectora.

El Consejo de Vigilancia será nombrado por la Obra Sindical de Cooperación y se compone de tres socios de la misma Cooperativa, cuya misión consiste en fiscalizar las operaciones sociales, pidiendo aclaraciones a la Junta Rectora, inspeccionando la Contabilidad y examinando la situación de caja, al objeto de tener un conocimiento exacto de la marcha social y poder informar bajo su responsabilidad en cualquier momento, tanto a la Asamblea General como a la Unión Nacional de Cooperativas Industriales ó a la Obra Sindical "Cooperación".

El detalle de las funciones y actuación de estos órganos directivos deberá desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales, por lo que no se consigna aquí, de momento, nada más.

Los órganos directivos de la empresa son el Gerente, el Consejo Técnico y el Jurado de Empresa.

El Gerente ó Director - Gerente será nombrado por la Asamblea General, a propuesta de la Junta Rectora, por un plazo mínimo de dos años y máximo de cinco, sin que pueda cesar durante este período a no ser por causa grave de abuso de confianza, excederse en sus atribuciones, no seguir las normas acordadas en la Junta Rectora ó originar perjuicios en los intereses de la Cooperativa, debidamente probada en expediente tramitado en la Junta Rectora y acordándose en Asamblea General Extraordinaria.

El Consejo Técnico estará constituido por el Gerente, el

Director ó Directores de fabricación, el Administrador General, y los Jefes de Departamento, siendo su misión el estudiar todos los problemas que afecten a la marcha general de la empresa. Se reunirá, al menos, una vez por semana, y cuantas lo disponga el Gerente.

El Jurando de Empresa tendrá la representación de los socios cooperadores como trabajadores, y será proceptivo su informe en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad, higiene y comodidad en el trabajo, previsión, clasificación profesional, sistemas de remuneración, trabajo con incentivo, distribución de Plus Familiar y administración del Fondo de Obras Sociales. Su Presidente será el Gerente ó Administrador General, por delegación de aquel, y el número de sus componentes ó Vocales proporcional al de los socios cooperadores, variando de cuatro a doce, según sean menos de cincuenta a quinientos en adelante. Se reunirá, al menos, una vez al mes.

El Gerente tendrá la facultad de dirigir el desenvolvimiento económico, técnico y comercial de la Cooperativa, sin interferencia en este aspecto de la Junta Rectora, quien unicamente señalará las directrices generales de la actividad de la Cooperativa como empresa. No obstante el Gerente deberá informar en todo momento a la Junta Rectora de la marcha de la Cooperativa.

La Gerencia tiene por objeto controlar y dirigir a las personas y al utillaje y material de toda clase; organizar la división del trabajo entre los individuos, de acuerdo con sus predisposiciones, competencia y carácter; la coordinación entre personal, disponibilidades económicas (dinero) y materiales (utillaje). Su fin es, pues, llevar a efecto los objetivos de la organización empresarial.

C A P Í T U L O I V

Organización de la empresa.-

El principio fundamental es que la organización del trabajo es facultad de la dirección de la Cooperativa, que está encomendada al Gerente, y la única limitación es que los sistemas de racionalización, mecanización ó división del trabajo que se adopten, no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, ni afectar a su dignidad humana.

Como sea que el éxito de la organización y el logro de los fines sociales del sistema cooperativo, habida cuenta su peculiaridad económico-social, depende de la autodisciplina e inteligente subordinación de los cooperadores a la Gerencia y demás mandos autorizados de la Cooperativa, es imprescindible la colaboración y acatamiento a cuantas disposiciones emanen de los mismos, en beneficio siempre de los principios de hermandad inspirados por la cooperación.

El respeto recíproco entre cooperadores, la inteligente colaboración y el máximo rendimiento en el trabajo, son premisas indispensables para el desenvolvimiento del sistema cooperativo.

Cuantas dudas ó sugerencias que con respecto a la marcha de la Cooperativa ó a la actuación de la misma puedan existir entre los socios cooperadores, estos deberán tratar de aclararlas ó someterlas previamente a la Junta Rectora, ó ante la Asamblea General cuando procediera. Si las dudas ó sugerencias, ó reclamación en su caso, correspondieran a la situación personal del cooperador como

trabajador ó a problemas generales de trabajo, deberá plantear la cuestión ante el Jurado de Empresa.

Los acuerdos que la Junta Rectora adopte como órgano de gobierno, así como el Gerente, y cuantos avisos, anuncios, notificaciones, etc. estimen conveniente hacer público entre los cooperadores para general y oficial conocimiento y cumplimiento, quedarán expuestos durante un tiempo prudencial en única tablilla instalada en lugar apropiado y visible del centro de trabajo, y que se titulará "Tablilla Oficial de Información". Cuando existan varios centros de trabajo, ó las dimensiones de la fábrica ó taller sean muy grandes, podrán ponerse varias Tablillas en sitios determinados.

El Consejo Técnico y el Jurado de Empresa también deberán hacer uso de dicha Tablilla para hacer públicas las resoluciones que le son propias, y asimismo podrán utilizarla los demás órganos y mandos de la Cooperativa.

Como el buen funcionamiento de los servicios de la Cooperativa ha de basarse fundamentalmente en el respeto a los dirigentes ó mandos y en las armónicas relaciones entre los socios cooperadores, es necesario establecer una ordenada organización de la Cooperativa como Empresa.

Existen unos principios esenciales para la organización, que expondremos muy brevemente. La organización es:

- 1.- La máquina de la dirección.
- 2.- Un conjunto de individuos que se unen con un objeto determinado, y
- 3.- La base sobre la que se apoya la gerencia.

Los elementos base de la empresa son:

- 1.- Materiales y suministros.
- 2.- Mano de obra.
- 3.- Poder adquisitivo.
- 4.- Edificios, herramientas y equipos.
- 5.- La habilidad de los mandos.

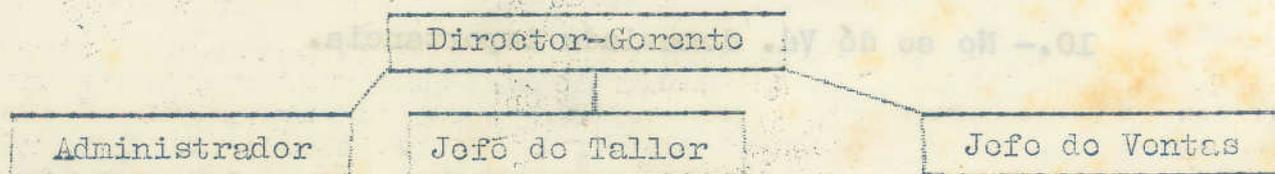
El fin de la organización es enviar instrucciones a los individuos y recibir y transmitir la información de la marcha de la empresa a la gerencia. Los factores acerca de la organización y la gerencia son:

- 1.- Siempre hay un objetivo y un fin.
- 2.- Cada persona tiene un trabajo definido.
- 3.- Nadie puede hacerlo por sí sólo.

Como vemos, la cooperación es también una necesidad económica.

Tipos de organización. Hay dos principales:

A).- Línea ó militar. Es el indicado para pequeñas empresas; muy pocos hombres deben pensar en muchas cosas. Puede servir de ejemplo el siguiente organigrama:



B).- Línea con consejos técnicos y consultivos. Propio para grandes empresas, pues tiene que aumentar el control, y el Gerente no puede estar en todos los detalles. De este tipo es el organigrama que presentamos al hablar de la diferencia y relación entre los organismos directivos de la asociación y de la empresa, en el Capítulo II.

Hay que tener presente que no hay una organización perfecta; la existente es un compromiso entre el pasado, la perfecta organización y las personas disponibles. Por ello no debe haber reparo en cambiar la organización siempre que sea necesario, pero naturalmente no por capricho, y procurando dar la mayor estabilidad a la que se elija. En la organización de la empresa es necesario hoy tener presentes los principios de la racionalización del trabajo y la productividad. Conocer perfectamente los sistemas de producción, distribución de la maquinaria en los locales, instrucción profesional de los trabajadores, y tantos otros temas que no debe descuidar la Cooperativa, contratando los asesoramientos necesarios de las oficinas ó instituciones técnicas existentes, y fundamentalmente poniéndose en contacto con la Comisión Nacional de Productividad.

Igualmente es problema que no debe descuidarse el de la formación de mandos y la técnica de las relaciones humanas. El mando inteligente de las colectividades laborales en la industria moderna ya no puede ejercerse intuitivamente, y mucho menos con el trabajador español, el socio-cooperador, más despierto y sensible que la generalidad. Hay una serie de técnicas que aplicadas con método científico, permiten conseguir más fácilmente el equilibrio hombre-trabajo, que es condición imprescindible de una alta productividad. Damos a continuación, y como ejemplo, con lo que terminamos este capítulo, algunas de las normas que, para los mandos, se dan en las fichas de divulgación de la Comisión Nacional de Productividad.

- 1.- Notifique a sus empleados con regularidad como marchan en su trabajo.
- 2.- Reconozca méritos a su debido tiempo. Demuestre su reconocimiento inmediatamente.
- 3.- Anuncie con anticipación los cambios que afectarán al personal.
- 4.- Haga el mejor uso posible de las habilidades de cada empleado.
- 5.- Solicite y ponga en práctica sugerencias del personal de empleados.
- 6.- Déle la importancia debida a cada puesto, de manera que los empleados se sientan como parte del grupo.
- 7.- Trate a la gente con dignidad y cortosía.
- 8.- Desarrolle la iniciativa de sus empleados, ofreciéndoles la oportunidad de resolver problemas.
- 9.- Sea honrado en su trato y justo en sus juicios.
- 10.- No se dé Vd. demasiada importancia.

C A P I T U L O V

Aprendizaje.-

Las Cooperativas deben dedicar una especial atención al aprendizaje, del que depende una buena formación profesional de los trabajadores, y que afecta tanto a la economía nacional, como a la elevación del nivel de vida económico y cultural de la clase obrera. En cambio debe procurarse evitar la utilización de la mano de obra de los menores de 18 años para trabajos similares al peonaje, que constituyen los llamados pinches, ya que, privados del conocimiento de un oficio el porvenir que a estos les aguarda, generalmente, es pasar a la categoría de peón, y terminar en esta su vida profesional; en el cooperativismo, por tanto, no debe haber pinches, y los menores de 18 años y mayores de 14, como queda dicho anteriormente, podrán únicamente formar parte de la Cooperativa en concepto de aprendices-aspirantes. Estos no pueden tener la cualidad de socios y en consecuencia la relación jurídica que les une con la Cooperativa es un contrato de trabajo, el contrato especial de aprendizaje, al que le es de aplicación íntegramente la legislación laboral, y su regulación puede ser la siguiente:

Son aprendices aquellos trabajadores ligados por un contrato especial, en virtud del cual la Cooperativa, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarlo prácticamente, por sí ó por otro, un oficio. El aprendizaje será siempre retribuido, se considerará como complemento de las enseñanzas técnicas y prácticas que tengan lugar en las Escuelas Profesionales ó de Trabajo, y podrá realizarse de manera práctica en el taller, siendo de carácter obligatorio para los obreros calificados profesionalmente.

El aprendizaje dará lugar en todo caso a un contrato especial, que regirá, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo dispuesto en las Leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad ó se dicten en el futuro por el Estado.

Ambas partes contratantes -Cooperativa y aprendiz- no podrán rescindir el contrato de aprendizaje, una vez transcurrido el período de prueba, nada más que por las causas consignadas en la Ley de Contrato de Trabajo.

No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato de aprendizaje sufrirá interrupción que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar.

La duración del aprendizaje, si se poseyese título ó diploma expedido por la Escuela Profesional, durará dos años; en tal caso, el aprendiz ingresará en la Cooperativa con el salario asignado al tercer año. Si no poseyese el título ó diploma antes citado, la duración del aprendizaje será de cuatro años aprobados.

Siempre que las Cooperativas con más de cien obreros, excluidos los peones y especialistas, no establezcan escuelas gratuitas de capacitación, el personal de las mismas que curse sus estudios en Escuelas Oficiales de Formación y Orientación Profesional tendrán derecho a que aquellas, previa la justificación necesaria, les conceda una cantidad, que no excederá de 500 ptas. por año para atender al pago de matrícula y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación en la misma empresa y los interesados acrediten debidamente sus aprovechamientos. La cuantía se fijará a la vista del expediente promo-

vido, señalándose la cantidad anual que por cada curso ha de percibir el beneficiario.

Se considerará obligatorio para los aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Escuela de Aprendizaje, en aquellas Cooperativas donde estas existan.

Caso de que la Cooperativa no posea Escuela de Aprendizaje, será obligatoria para los aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la empresa esté enclavada.

A la terminación del aprendizaje, y para el paso a la categoría de oficial, será necesario un examen, que se efectuará dentro de las siguientes normas:

a).- En las fábricas que tengan establecidas Escuelas de Aprendizaje, el examen se verificará por el personal docente de la misma Escuela.

b).- En las fábricas que no tengan establecida la Escuela de Aprendizaje, el Tribunal de exámenes estará constituido por:

Un Maestro de Taller, nombrado por la Jefatura Provincial de Cooperación, que asumirá la presidencia.

Dos Oficiales designados por la Organización Sindical.

Una representación de la Cooperativa.

Una representación de la Escuela Oficial de Capacitación u Orientación Profesional de la localidad correspondiente.

Una representación de la Delegación Comarcal Sindical.

Durante el tiempo que duren los exámenes, los miembros de este Tribunal disfrutará de una dieta diaria de 100 ptas. a cargo de la empresa correspondiente.

Las Cooperativas que tengan Escuela de Formación Profesional no tendrán obligación de clasificar como Oficiales más que aquellos aprendices examinados y aprobados en su Escuela de Aprendizaje.

Si el aprendiz no superase la prueba a que fuese sometido continuará el aprendizaje durante un año más, al término del cual se le someterá a un nuevo y definitivo examen. Si el mismo no diese resultado favorable quedará facultada la Cooperativa para prescindir de los servicios del aprendiz, sin perjuicio de la opción que debe reconocersele para ocupar la primera vacante de Especialista, ó en general, de un grupo profesional no calificado.

En el caso de que declarado apto un aprendiz no pudiese ocupar plaza en la categoría de entrada, del grupo de profesionales a que su aprendizaje hiciese referencia, por no existir vacante, no siendo posible en consecuencia su ingreso como socio, podrá optar por cesar al servicio de la Cooperativa ó continuar dos años más, percibiendo como salario el 60 por 100 como mínimo de la diferencia que exista entre el que le corresponda como aprendiz y la remuneración señalada a la última categoría del grupo de profesionales en que deba ser incluido. Si transcurridos dichos dos años no hubiese todavía vacante, podrá optar la Cooperativa por concederle, no obstante, su ingreso como socio y la categoría profesional para que estuviese capacitado ó prescindir de sus servicios.

Cuando la preparación del aprendiz así lo aconseje, queda facultada la Cooperativa para reducir el periodo de aprendizaje establecido, así como de relevarlo de someterse a prueba alguna para alcanzar la categoría profesional a que su aprendizaje hiciese referencia, y concederle su ingreso como socio.

C A P I T U L O VI

Clasificación del personal.-

La clasificación profesional de los trabajadores en general, y también de los socios cooperadores, no es sólo un problema de organización y de justicia, sino también de relaciones humanas, de conseguir que el trabajador esté satisfecho en el ambiente de trabajo, lo que tiene una importancia enorme en la vida de la Cooperativa y en la productividad. Muchas veces un trabajador no tendrá quejas de su retribución, ni de las órdenes que reciba, pero si estima que la categoría que tiene asignada no corresponde a la importancia de su función se sentirá a disgusto, su rendimiento bajará, su carácter se tornará agrio, y terminará por ser un elemento discordante en la comunidad del trabajo. Deben por tanto los mandos procurar que todo el personal esté debidamente clasificado.

Clasificación del personal por razón de su permanencia.-

Como hemos indicado al hablar de los socios cooperadores, el principio fundamental es que la Cooperativa no utilizará otro personal que sus asociados, y estos son trabajadores fijos, es decir, constituyen el personal que se requiera de modo constante e ininterrumpido para realizar el trabajo exigido por el tráfico ó explotación normal de sus negocios. Pero también decimos que puede ser necesario contratar trabajadores ajenos a la Cooperativa, a los que será de aplicación la legislación laboral, cuyo número debe ser el más reducido posible, y siempre con la limitación de que el que preste sus servicios a la Cooperativa por un espacio de tiempo superior al año tendrá derecho a su ingreso como socio.

Estos trabajadores pueden ser clasificados de la forma siguiente:

Son trabajadores complementarios, aquellos que en determinados días ó épocas del año son precisos para reforzar la plantilla de los trabajadores fijos, por intensificarse el trabajo u operaciones propias de un determinado negocio ó tráfico.

Se entiende por personal de temporada, el que es llamado para efectuar periódicamente los trabajos ó servicios precisos por campañas de duración limitada, teniendo derecho a ser admitidos por la Cooperativa para la realización de las mismas, según las categorías profesionales de los trabajadores, por orden de la mayor ó menor antigüedad al servicio de la misma, y sin que las soluciones de continuidad en el trabajo produzcan otra consecuencia que la suspensión de los efectos de la relación laboral.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, producirá el efecto de extinguir la relación laboral, el hecho de haber sido llamado un determinado trabajador en una ó más campañas sucesivas, de conformidad con la Reglamentación Laboral aplicable, sin que se presentase en su puesto de trabajo, a no ser que su ausencia fuese motivada por causa de enfermedad ó accidente.

Son trabajadores eventuales los que se precisan para atenciones extraordinarias ó esporádicas de corta duración, ó para una obra ó trabajo determinado que no tenga por razón de su naturaleza carácter permanente en la Cooperativa.

Son interinos los trabajadores que sustituyan a otros fijos durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente laboral, servicio militar ó excedencia forzosa.

Clasificación del personal por su función.- Si observamos como se desenvuelven las distintas clases de trabajos que se

llevan a cabo en una Cooperativa, a veces extraordinariamente distintos, y estudiamos también la forma de remunerar justamente al personal por el trabajo realizado, prescindiendo de prejuicios ó ideas preconcebidas, parece que sería conveniente realizar este complejo estudio siguiendo una marcha que nos permita clasificar separadamente tanto cada trabajo según sus características, como el trabajador de acuerdo con sus dotes y actividad.

De esta manera, y sin perjuicio de otra clase de remuneraciones que se otorguen al trabajador por motivos de justicia social u otras consideraciones, la marcha a seguir para acercarse a una perfecta estructura de categorías profesionales y de salarios, sería:

1.- Tener en cuenta las características del trabajo realizado en sí, con independencia de las dotes, clase ó eficiencia del ejecutante.

2.- Considerar al trabajador en cuanto al trabajo realizado teniendo en cuenta su calidad y cantidad.

Con este nuevo sistema se tienen en cuenta tanto los requerimientos de cada tipo de tarea, considerada independientemente, como las diferencias entre obreros, atendiendo a su diligencia, eficiencia y a la calidad y cantidad del trabajo que ejecuta.

Estos dos puntos de vista no pueden utilizarse separadamente, ya que se completan entre sí. El punto 2) es el sistema clásico de categorías personales, recogido en las actuales Reglamentaciones de Trabajo, y no puede abandonarse repentinamente, pero sí simplificarlo todo lo posible, quedando, a vía de ejemplo, en la forma siguiente:

Grupo obrero.-

Peones.
Especialistas.
Oficiales.

Grupo subalterno.-

Listero.
Almacenero.
Personal de oconomato.
Diversos.

Grupo técnico.-

Jefes de departamento.
Ingenieros y Licenciados.
Peritos.
Jefes de Taller.
Maestros.
Contramaestros.
Encargados.
Capataz especialista.
Capataz de peones.

Grupo administrativo.-

Jefe de 1ª.
Jefe de 2ª.
Oficial de 1ª.
Oficial de 2ª.
Auxiliar.
Viajante.

Ahora bien, esto no es suficiente, y por ello es necesario acudir al punto 1).

Es totalmente impersonal y establece límites superiores e inferiores en las clasificaciones de los trabajos tanto en lo que respecta a la puntuación como a las tarifas de pago.

Siendo así que la inmensa mayoría de los trabajadores carece de otro medio de vida distinto de su remuneración, debe éste alcanzar cierta cuantía para que a un trabajador le interese efectuar un tipo determinado de trabajo. Pero no solamente hay que considerar el salario en su valor absoluto, sino también en su valor relativo.

Así puede ser posible que un trabajador acepte trabajos peor pagados si halla en ellos seguridad, prestigio, oportunidades de ascensos y mejores condiciones ambientales. También un salario alto puede ser hallado pequeño por un obrero si es inferior al que perciben otros por ejecutar tareas comparables a la suya, produciéndole la sensación de que se le trata con injusticia. Conviene por tanto clasificar relativamente los trabajos.

Las ventajas que pueden obtenerse de la aplicación de esta técnica son las derivadas de lo que antecede, ó sea:

Permite establecer una estructura racional de categorías, con arreglo a usos y costumbres que han perdido vigencia, sino poniendo de acuerdo a los trabajadores sobre datos y hechos, si no científicos, por lo menos sistemáticos y más objetivos. La discusión eventual ya no versa sobre opiniones ó sentimientos personales, sino sobre hechos y datos aceptados previamente. Se evitan, por tanto, fricciones, quejas y reclamaciones, siempre, claro está, que en la aplicación de esta técnica se dé una prudente intervención a los trabajadores.

Hasta hace poco era relativamente fácil clasificar y ordenar una limitada variedad de tareas muy poco especializadas que el Jefe de la Cooperativa podía tener en la memoria. Un contable a la usanza antigua ó bien era capaz de formular Balances, en cuyo caso se le clasificaba fácilmente como Oficial de Primera ó bien era un mero copiadore ó transcriptor de asientos en cuyo caso era fácil encastrarlo como Oficial Segunda. Pero hoy día la enorme multiplicidad de tareas, tanto administrativas como manuales, cada vez más especializadas (recuérdese en las tareas administrativas la moderna contabilidad mecanizada, el control de la producción, el control estadístico, etc. etc.) hacen muy difícil para el Gerente su justa valoración relativa y así surgen injusticias por desconocimiento de la realidad (que los trabajadores conocen con todo detalle). Por ello ya no bastan clasificaciones intuitivas, a "ojo", basadas en impresiones personales. Se necesitan datos objetivos, que evitan discusiones y permiten conseguir un buen clima de trabajo. El malestar que se nota en algunos Talleres y Oficinas quizá se evitaría antes con una más justa clasificación de tareas que con aumentos generales de sueldo que no remedian la causa original de dicho malestar.

Permite tener en cuenta ciertos factores importantes en las clasificaciones y categorías, como son, la penosidad, la peligrosidad, etc. de un modo mucho más objetivo y racional que no aplicando unos "plusos" de carácter general, atendiendo a características que no explican suficientemente la importancia del plus en cada caso particular.

Se tiene con esta técnica un sistema flexible que permite ir introduciendo nuevas clasificaciones de acuerdo con la aplicación de nuevas técnicas, oficios y especializaciones (moldadores de

plásticos, operadores de nuevos tipos de máquinas, nuevas variedades de trabajos administrativos) sin la rigidez de unas denominaciones generales ó de simples usos y costumbres.

Permite establecer una estructura de salarios más racional y más justa, evitando asignar sueldos-base iguales a tareas de dificultad muy distinta ó viceversa, causa de muchos disgustos y fricciones.

Evita en el trabajo a prima, la fijación de tarifas altas para tareas fáciles y viceversa, fuente ésta -según los últimos estudios internacionales- de muchos fracasos en la implantación de sistemas de trabajo a prima. Hubo un tiempo en que se creyó suficiente implantar cualquier sistema de salarios con incentivo, sin ocuparse de un previo estudio del proceso, ni de una previa fijación de tiempos normales, ni de partir de unos sueldos-base lo más justos posible. Hoy día se admite que el incumplimiento de cualquiera de estas tres condiciones puede esterilizar cualquier sistema de primas, incluso producir un efecto contrario al perseguido con su implantación. Y ello hasta tal punto que no faltan autores prestigiosos que admiten la posibilidad de obtener estructuras de categorías y sueldos suficientemente interesantes sin la aplicación de incentivos, pero partiendo de una clasificación y valoración sistemática de tareas (completada con una calificación objetiva de méritos personales).

El procedimiento que aconsejamos para la valoración de trabajos es el de la puntuación de factores.

Consiste esta técnica en aplicar el principio de que todo trabajo, toda tarea, (notése desde un principio que estamos calificando tareas no hombres), requiere dosis variables de ciertos factores que son siempre los mismos. Para casi todos los trabajos pueden considerarse las siguientes cuatro características básicas:

- 1.- Exigencias profesionales (conocimiento del oficio, experiencia, entrenamiento).
- 2.- Exigencias físicas.
- 3.- Exigencias morales, (responsabilidad, lealtad).
- 4.- Exigencias del lugar de trabajo, (ponosidad, peligrosidad, etc.).

Las anteriores características admiten una mayor subdivisión en factores ó atributos de trabajo de forma que pueden llevarse a efecto la valoración siguiendo el sistema más adecuado al tipo de Empresa de que se trate.

Así por ejemplo, en un trabajo de Taller podemos calificarlo de la forma que a continuación se detalla:

<u>Característica</u>	<u>Atributo ó factor</u>
1 - Habilidad.	{ 1.- Educación ó desarrollo mental. { 2.- Experiencia ó conocimiento del trabajo. { 3.- Iniciativa e ingenio.

2 - Esfuerzo.

- { 4.- Condiciones físicas.
- { 5.- Condiciones mentales.
- { 6.- Atención visual.

3 - Responsabilidad.

- { 7.- Por equipo ó proceso.
- { 8.- Por materiales ó productos.
- { 9.- Por la seguridad de otros.
- { 10.- Por el trabajo de otros.

4 - Condiciones de trabajo.

- { 11.- Condiciones generales.
- { 12.- Peligros inevitables.

La clasificación de los trabajadores y de las tareas, y en consecuencia el reconocimiento de la categoría profesional que corresponde a cada uno, con el número de puntos que están asignados al puesto de trabajo que desempeñan, debe realizarse por el Jurado de Empresa, ó una ponencia designada por este, pasando luego los expedientes personales de los socios cooperadores al Gerente, quien con su informe los someterá a la Junta Rectora para su resolución.

Plantillas.- Todas las Cooperativas deberán confeccionar una plantilla numérica del personal que tengan en servicio en todas y cada una de las distintas categorías y grupos en que se hallen comprendidos.

Escalafones.- Se establece la creación de los Registros ó Escalafones generales de personal dentro de cada Cooperativa, quedando, por tanto, obligadas a confeccionar sus Registros respectivos del personal, con sujeción a las siguientes normas:

Los escalafones contendrán, como mínimo, los datos que a continuación se detallan: nombre y apellidos de los socios cooperadores, edad, fecha de ingreso en la Cooperativa, categoría profesional asignada y antigüedad en la misma.

Los productores serán ordenados por grupos profesionales, y dentro de ellos con arreglo a su categoría profesional, teniendo en cuenta los datos personales anteriormente señalados.

Las Cooperativas, todos los años, en el mes de febrero, publicarán, fijando en la Tablilla Oficial de Información, para conocimiento y examen de su personal, que integre los respectivos grupos profesionales, los Escalafones con expresión de los datos anteriormente determinados.

Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de los Escalafones, el socio cooperador que se creyera perjudicado, podrá formular por escrito la oportuna reclamación, que presentará en el Jurado de Empresa, quien la elevará, con su informe, y por conducto del Gerente, a la Junta Rectora, la que resolverá en el plazo de cuarenta días, contestando por escrito al in-

teresado. Independientemente de lo expuesto, y siguiendo iguales trámites, en cualquier época del año, cuando un socio cooperador estime que está mal clasificado, podrá solicitar la rectificación de su encuadramiento profesional.

C A P I T U L O VII

Ascensos.-

Es esta una materia muy delicada y motivo de posibles roces y disgustos entre los socios cooperadores, por lo que debe regularse con el suficiente detalle, armonizando los intereses de la Cooperativa con los de cada uno de los socios.

Todo el personal de la Cooperativa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

Técnicos.-

1).- Técnicos titulados.- Los ascensos de este personal se harán libremente por la Cooperativa, siempre que el nombramiento del que asciende recaiga en personal titulado oficialmente.

2).- Técnicos no titulados.- Los que tengan mando directo sobre el personal, serán de libre designación por la Cooperativa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el grupo a que pertenezca.

Para el ascenso de los que no tienen mando directo sobre el personal, se seguirán los siguientes turnos:

Primero. De rigurosa antigüedad entre los clasificados en la categoría inmediata inferior, relacionada con la plaza superior a cubrir.

Segundo. De concurso-oposición entre los productores de este grupo profesional, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los que posean certificados de estudios expedidos por las Escuelas de Formación Profesional.

Administrativos.-

Los ascensos dentro de este grupo, con la excepción que se señala, se regularán por el sistema de turnos que se determina:

Primero. De rigurosa antigüedad a favor de los que cuentan con más tiempo de servicio en la categoría inmediata inferior.

Segundo. De concurso-oposición entre los productores de este grupo profesional.

Queda exceptuado de las normas anteriores, el Jefe Administrativo de primera, que será de libre designación de la Empresa.

Subalternos.-

Serán de libre designación por la Empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el grupo a que pertenezca, si bien respetando las preferencias del personal con capacidad dis-

minúda.
Obreros.-

Los ascensos de este personal se harán, dentro de cada Taller, Departamento, Sección u oficio a que corresponda, mediante los tres turnos siguientes y por el orden que se citan:

Primero. Un turno de rigurosa antigüedad entre los clasificados en la categoría inmediata inferior.

Segundo. Dos turnos por suficiencia dentro de cada oficio o especialidad, mediante el examen de capacitación necesario.

Quedan exceptuados de las normas anteriormente fijadas los profesionales ó de oficio de segunda categoría, los cuales, para ascender a primera, seguirán exclusivamente el turno de suficiencia mediante el examen de capacitación.

Tercero. Los turnos que tenga personal de primera categoría, serán de carácter preferente para este grupo de trabajadores, y deberán ser aplicados por analogía con los casos de ascensos de personal de segunda categoría.

En las vacantes y puestos a cubrir, en cualquiera que fuese el grupo ó subgrupo y que correspondan al turno de concurso-oposición, si este fuere declarado desierto, por no presentarse concurrentes ó por no merecer la aprobación ninguno de los presentados, se anunciarán a nueva oposición entre todo el personal de la Cooperativa, y si de esta forma tampoco se cubrieran las plazas necesarias, podría la Cooperativa anunciar concurso entre el personal ajeno a la misma.

Se considerará siempre como ascenso el pasar de una categoría a otra superior ó mejor retribuida y el hacerlo de un grupo a otro superior, por cuyo motivo estas modificaciones habrán siempre y en todo momento de sujetarse para su realización a lo que se establece en los artículos precedentes.

Cuando las plazas a proveer correspondan al turno de concurso-oposición, las Cooperativas anunciarán en sus respectivos centros de trabajo las vacantes ó puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, nunca con antelación inferior a treinta días, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se exigirán para aspirar a ellas. También se hará constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos, etc., que juzguen preferentes para asegurarse la capacidad profesional de los interesados. En todos los casos en que haya de constituirse un Tribunal, tanto para ascensos como para ingresos de personal, tendrá este la misma composición que la señalada para los aprendices.

En todos los casos de ascensos será preceptivo el informe del Jurado de Empresa, formandose un expediente que pasará al Gerente, quien formulará propuesta a la Junta Rectora, que será quien resuelva.

C A P I T U L O VIII
=====

Traslados, permutas, enfermedades, licencias, excedencias y servicio militar.-

1).- Traslados.- Los traslados del personal podrán realizarse

- a).- A solicitud del interesado.
- b).- Por mutuo acuerdo de Cooperativa y socio,
- c).- Por necesidades del servicio.

No se entenderá que existe traslado a efectos de este artículo por el cambio de tajo dentro de la misma explotación, sino cuando suponga para el trabajador necesidad de cambiar de residencia.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Cooperativa, se efectúa a solicitud del interesado, no tendrá este derecho a indemnización alguna por los gastos que, al cambiar de residencia se le originen.

Si el traslado se efectuase por mutuo acuerdo entre Cooperativa y socio, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen a juicio de la Cooperativa y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquella imponer el traslado, pero conservando el socio-cooperador todos sus derechos en lo concerniente a su remuneración.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Cooperativa con los socios que lleven a su servicio menos de diez años y tan solo una vez con cada uno de ellos.

El socio-cooperador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos mensualidades de su remuneración.

En los casos de traslado de un departamento a otro, dentro de la misma Cooperativa, y que sea efectuado como consecuencia de exceso de plantilla en un determinado departamento, se respetará, dentro del personal, a los más antiguos en la categoría y grupo correspondiente, y deberán ser reintegrados al grupo de origen, si lo desean, en cuanto existan vacantes de su categoría.

2).- Permutas.- Los socios-cooperadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Cooperativa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos, y otras circunstancias que la Cooperativa pueda apreciar, y sin que tengan derecho a indemnización alguna por gastos de traslado.

3).- Enfermedades.- Se reservará el puesto de trabajo durante un año al personal que contraiga enfermedad no profesional.

Si el socio-cooperador no se reintegra a su puesto en el plazo aludido, el suplente adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla de su categoría, pudiendo ingresar como socio y computandosele, a los efectos de aumentos por tiempo de servicio, el período en que actuó en su calidad de suplente.

4).- Licencias.- Las Cooperativas vendrán obligadas a otorgar licencias a los socios-cooperadores, con retribución de los días que correspondan, cuando aquellas se solicitan por las siguientes causas de índole familiar:

- a).- Para contraer matrimonio.
- b).- En el caso de alumbramiento de la esposa.

- c).- Por muerte, entierro ó enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes ó hermanos del trabajador.

La duración de estas licencias será de siete días en el caso de matrimonio y de uno a cinco en los restantes, lo que se de terminará en cada caso discrecionalmente por la Junta Rectora, estimándose para ello los desplazamientos que los interesados deben hacer y las demás circunstancias que concurran.

Las Cooperativas que tengan socios que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos sin descuento alguno en su retribución, los permisos necesarios, previa justificación por los interesados de tener formalizada la matrícula en los estudios de que se trate. Perderán este derecho los suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados, considerándose como suspendidas aquellas en las que no se hubieran presentado; también producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

En casos extraordinarios, pero de naturaleza especial, siempre debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, pero deberán convenirse las condiciones en que se concedan, pudiendo acordarse el no percibo de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias, a efectos de antigüedad.

Independientemente de las licencias reguladas anteriormente, deberán otorgarse al personal aquellos permisos que sean indispensables para el cumplimiento de los deberes inexcusables, de carácter público.

- 6).- Excedencia forzosa.- Todo el personal pasará a la situación de excedencia forzosa transcurrido el período que por enfermedad se ha señalado.

En esta excedencia, el personal se someterá a los reconocimientos periódicos que determine la Cooperativa, causando baja definitiva al final del período máximo de cinco años.

Será causa de excedencia forzosa, sin pérdida de ninguno de sus derechos, el nombramiento del personal para cargos públicos ó sindicales.

Este personal en situación de excedencia forzosa, al reingresar tendrá derecho, siempre que hubiese vacante, a ocupar el puesto que reglamentariamente le corresponda en el Escalafón, ó en otro caso, cuando se produzca.

Las mujeres si contraen matrimonio quedarán automáticamente en excedencia forzosa y tendrán derecho a una dote de tantas mensualidades de su sueldo ó jornal base como años de servicios tengan prestados en la Cooperativa, sin que puedan exceder de nueve mensualidades, contando a estos efectos como años completos la fracción superior a seis meses.

Estas mujeres tendrán derecho a reingresar únicamente en caso de separación conyugal y de incapacidad ó fallecimiento del marido, ocupando la primera vacante que ocurra ó el primer puesto que se haya de cubrir dentro de su categoría, sin que para ningún efecto se le compute el tiempo de excedencia y siempre que no rebasen los cincuenta años de edad.

- 7).- Excedencia voluntaria.- Para que un socio cooperador pueda pedir la excedencia será pre-

cise que lleve al servicio de la Cooperativa un mínimo de cinco años.

Esta excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, y transcurrido este plazo, si no solicitara el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

Será obligatoria la concesión de la excedencia, por una sola vez, cuando medien motivos fundamentales de orden familiar, estudios, etc.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto y se pedirá, por lo menos, con un mes de anticipación.

8).- Servicio militar.- Todos los socios cooperadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprende el Servicio militar y dos meses más, computandoles tal tiempo a efectos de antigüedad.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio militar con permiso temporal superior a tres meses, siendo potestativo de la Cooperativa el hacerlo con los que disfrutan permiso de duración inferior al señalado.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por Servicio militar, volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la empresa con carácter fijo, ó cesará si hubiese ingresado directamente para cubrir aquella plaza, cuando se reincorpore el productor a quien hubiese sustituido.

Para el cese del interino suplente es preciso que se le haya hecho saber expresamente el carácter de tal y que haya firmado el conforme, documento que conservará la Cooperativa.

Se le avisará el cese con ocho días de anticipación ó se le abonará indemnización equivalente a tal plazo.

Si el socio-cooperador no se reintegrara a su puesto en los plazos señalados, el suplente adquirirá los derechos correspondientes al personal de su categoría, sin perjuicio del derecho preferente que pueda tener otro socio de la Cooperativa con arreglo al régimen de ascensos, pudiendo ingresar como socio, se le computará el periodo en que actúe en calidad de suplente, a los efectos de aumentos, ~~de salarios por tiempo de servicios.~~ de salarios por tiempo de servicios.

C A P I T U L O IX

=====

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, días festivos y vacaciones.

1).- Jornada.- La jornada de trabajo en las Cooperativas será la que legalmente está establecida, que es, en general, de ocho horas, según lo dispuesto en la Ley de 1º de julio de 1.931.

Quedan exceptados del régimen de jornada legal los guar-

das que disfruten de casa-habitación dentro de la zona de vigilancia y siempre que no sea esta constante.

Con carácter general se establece para el personal administrativo la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas, salvo los sábados, que será de cinco horas por la mañana.

Los administrativos cuya labor se halle íntimamente relacionada con la duración de la jornada de obreros, prestará su servicio durante el mismo período de tiempo y con el mismo régimen que ellos.

En las oficinas, departamentos ó servicios que, por exigencias del trabajo, no puedan beneficiarse simultáneamente todos los empleados de las ventajas de la jornada reducida del sábado, se establecerá, de acuerdo con ellos, el correspondiente turno, debiendo tenerse en cuenta las necesidades del servicio. Lo mismo se hará cuando se trate de trabajos que por su naturaleza requieran atención continua.

Se establecerá, para el personal de los Grupos Técnicos, Administrativo y Subalterno, la jornada intensiva durante los meses de julio, agosto y septiembre, pudiendo anticiparse al 15 de junio el comienzo del trimestre de jornada intensiva, cuando las circunstancias climatológicas así lo aconsejen. La duración de esta jornada será de seis horas diarias, y la salida no podrá efectuarse después de las catorce. Quedan exceptuados los productores que, aún perteneciendo a alguno de los grupos enumerados, por la índole de su trabajo y estar íntimamente ligado con el del personal obrero, no pueden disfrutar de esta jornada, así como los departamentos en que sea necesario establecer turnos, que se limitarán al personal estrictamente indispensable.

Siempre que la organización del trabajo lo permita y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las Cooperativas establecer la jornada continuada durante el mismo período, ó mayor si así lo convinieren, para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal ó normal establecida.

2). Horas extraordinarias.- Para el pago de horas extraordinarias, la determinación de la base salario-hora, se ajustará, en todo caso, a las siguientes normas:

- a).- Si la remuneración percibida es por unidad de tiempo, la base será la resultante de dividirla por el número de horas que constituya la jornada legal.
- b).- Si la retribución es asignada por unidad de obra ó destajo, se tomará como base el cociente resultante de dividir el producto del trabajo por el número de horas que constituya la jornada legal.
- c).- Cuando el socio cooperador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, la base será obtenida dividiendo por el número de horas de la jornada legal el total obtenido durante la misma por ambos conceptos.
- d).- En los trabajadores por tarea nunca podrá obtenerse el salario-hora por debajo del mínimo para su categoría profesional. Los socios que trabajen a destajo ó salario y primas tendrán derecho a cobrar, no sólo lo que les pertenezca, según las reglas ante-

rioros, por horas extraordinarias, sino también los premios establecidos para el destajo ó tarea durante dichas horas extraordinarias.

Las dos primeras horas extraordinarias se pagarán con el recargo de un 30 por 100 y las que excedan de las dos primeras con el 50 por 100, no pudiendo trabajarse más de cuatro horas diarias suplementarias.

3). Vacaciones.- Todo el personal de las Cooperativas tendrá derecho a un período de vacaciones anual retribuido. Su duración será de quince días, debiendo ampliarse este período para los socios menores de veintiun años, por el tiempo que estos permanezcan en los campamentos ó cursillos del Frente de Juventudes ó en los Albergues y Residencias de la Obra Sindical "Educación y Descanso", de acuerdo con la Orden de 29 de diciembre de 1.945, que podrá comprender hasta veinte días laborables.

Los días de vacaciones serán laborables e ininterrumpidos abonándose las retribuciones de los domingos y festividades en ellos comprendidos.

Durante el tiempo que dure la vacación anual, los trabajadores percibirán la remuneración que tuvieran asignada, y cuando trabajasen a prima, tarea, destajo u otra modalidad de trabajo con incentivo, la retribución se calculará por el promedio obtenido durante los tres meses anteriores a la utilización del descanso.

4). Días festivos.- A las Cooperativas les afecta la prohibición de trabajar en los domingos, así como en las fiestas religiosas y oficiales, establecida en la Ley de 13 de julio de 1.940, debiendo velar por su mas exacto cumplimiento, y aplicando cuanto se dispone en ella y su Reglamento de 25 de enero de 1.941.

C A P I T U L O X

=====

Retribución.-

A).- Principios previos.- Aquí es preciso recordar una vez más la doble personalidad del socio-cooperador, como socio y como trabajador. Evidentemente que esto puede ocurrir también en una empresa capitalista, que concurren en una misma persona las cualidades de accionista y empleado de la sociedad, pero en este caso son dos facetas totalmente distintas, que coinciden accidentalmente en un sólo hombre, y en consecuencia los derechos y obligaciones de cada situación juegan en campos diferentes, y sin que se entrecrucen jamás. Por el contrario, en el socio-cooperador son esenciales y necesarios estos dos aspectos, por serlo y para serlo es preciso que sea socio y trabajador en la Cooperativa, lo que llega al reparto de beneficios, en los que debe participar tanto como socio, por su aportación de capital, como por su condición de trabajador. Y es más, si la Cooperativa es una sociedad de personas, en oposición a la sociedad capitalista, en que el hombre es lo principal y el capital lo accesorio, la remuneración más importante debe ser la del trabajo, y quien fundamentalmente se lleve los beneficios, mientras el capital debe tener unicamente el pago de un dividendo fijo. Esto como una aspiración que debe recogerse en los Estatutos; ahora vamos a examinar la retribución del socio-cooperador como trabajador, y en primer lugar la correspondiente a su función diaria, lo que pudieramos calificar de adelanto sobre los beneficios ó más sencillamente de su sueldo, ya que

no vemos inconveniente en calificarlo así.

B).- Como trabajador.-

1). Por la función.- La retribución ó sueldo más importante debe corresponder a su categoría profesional y tarea que le esté asignada, por el sistema de puntos a que aludimos al tratar de la clasificación profesional. Este debe aplicarse de forma que existan las diferencias lógicas entre distintas categorías ó tareas, pero sin que estas diferencias sean excesivas. Pueden servir de pauta u orientación los salarios señalados en la Reglamentación de Trabajo que se aplique en la actividad industrial que desarrolla la Cooperativa.

El pago de sueldos se hará por periodos semanales, quincenales ó mensuales, según la costumbre ya observada en cada lugar. El trabajador, cuando cobre por quincenas ó meses, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tenga ya devengadas.

El pago se hará dentro de la jornada de trabajo y cuando se efectúe quincenal ó mensualmente deberán verificarse las liquidaciones dentro de los primeros cinco y diez días siguientes, respectivamente.

2). Antigüedad.- Como premio y estímulo a la vinculación con la Cooperativa, todo su personal, excepto los aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos por años de servicios, que consistirán en ocho quinquenios, equivalentes cada uno al cinco por ciento de su sueldo.

Los que asciendan de categoría, después de tener acreditado algún aumento periódico por tiempo de servicios, percibirán como mínimo el sueldo ó jornal base de la categoría a que asciendan, incrementado en las cantidades que en concepto de los quinquenios venían percibiendo en la anterior. En esta nueva categoría seguirán devengando quinquenios hasta que la suma del valor de estos, más los de la categoría anterior, sea igual al valor de los ocho quinquenios de esta nueva categoría.

A partir de la fecha de ascenso a su nueva categoría comenzarán a devengarse quinquenios, reconociéndoles en la misma, el período de tiempo transcurrido desde que se le aplicó el último quinquenio.

Nunca podrá exigir un productor, a los efectos de aumentos por tiempo de servicios, remuneración superior al importe de ocho quinquenios de la cuantía correspondiente a la última categoría en que esté clasificado.

3). Méritos personales.- Pueden existir una serie de virtudes individuales que la Cooperativa estime oportuno estimular, asignando en su concepto unos puntos, con arreglo a un baremo previamente establecido y que hagan relación por ejemplo, a la puntualidad, conservación de herramientas, economía de materias primas, cumplimiento de medidas de prevención de accidentes, etc.

4). Productividad.- Cada vez se hace más necesario en todos los campos el premiar la productividad, establecer una serie de normas y un régimen complementario de la retribución que sea un incentivo para un aumento de la producción, de forma que el coeficiente entre esta y las horas de trabajo empleadas mejore progresivamente. Son tantos los métodos de trabajo con incentivo que se pueden emplear, desde los clásicos del destajo, prima ó tarca, hasta llegar a los actuales muy en uso en España, sistemas Bodaux y Gorubert, que

su elección, con arreglo a las circunstancias, debe efectuarla el Director-Gerente, con la aprobación de la Rectora, y luego lo único que añadimos es que la redacción de las tarifas y régimen en general de trabajo con incentivo debe ser muy clara, que se entienda con facilidad por todos, pero además siempre es conveniente celebrar unos Cursillos en que se explique al personal, con ejemplos, todas las incidencias de su aplicación; en fin, procurar que, cuando el sistema esté en marcha todos los socios-cooperadores se sientan participes en su ejecución y éxito.

5). Familia.- Las necesidades familiares de cada socio deben tenerse en cuenta en el momento de su remuneración, siguiendo un sistema similar al del Plus Familiar de la Orden de 29 de marzo de 1.945, que puede servir de norma de orientación.

6). Gratificaciones extraordinarias.- Con el fin de que los socios de las Cooperativas solemnicen las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y el "18 de julio", Fiesta de la Exaltación del Trabajo, las Cooperativas abonarán a los mismos, con motivo de cada una de dichas fiestas, una gratificación equivalente, por lo menos, a diez días de retribución para todo el personal.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laboral inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 18 de julio, respectivamente.

7). Causas especiales.- Existen por último una serie de circunstancias, ó de situaciones especiales, como son el trabajo de superior categoría, de inferior categoría, nocturno, el posible plus de distancia, las salidas, viajes y dietas, el personal con capacidad disminuida, y tantos otros, que deben recogerse ajustándose en cada caso a las características y actividad industrial que desarrolle la Cooperativa, por lo que basta en este momento con su enunciación.

C).- Como socio.- Después de la remuneración que el socio cooperador ha recibido en el transcurso del año como pago inmediato de su trabajo, llega el final del ejercicio, y con él, la distribución de los beneficios. Es esta materia propia de los Estatutos, pero aquí puede también desarrollarse y explicarse. Un sistema puede ser que de los beneficios se separen primero las cantidades que corresponden a los Fondos de Reserva y de Obras Sociales. Del resto el importe de los intereses de las obligaciones ó capital conanditario (naturalmente si una reforma de la Ley permite su existencia), ó porcentaje señalado para el mismo. Y lo que queda son ya los beneficios propios de los socios-cooperadores, que pueden repartirse dedicando un 40 por ciento para el capital cooperativo, es decir, como beneficio ó interés de las aportaciones (tanto forzosas como voluntarias) de los socios; el 60 por ciento sería el beneficio de la aportación-trabajo, la que a su vez podría dividirse en dos fondos iguales, uno que se repartiría en idéntica proporción entre todos los socios, teniendo en cuenta únicamente los días trabajados (y los de baja por enfermedad ó accidente que tendrían igual carácter), para reforzar el principio de igualdad entre los socios cooperadores, y la otra mitad, también teniendo en cuenta los días trabajados, pero además proporcionalmente a la categoría profesional ó sueldo base de cada socio.

Repetimos que esto lo indicamos como una posible orientación, ya que su regulación corresponde a los Estatutos, y luego la Junta Rectora debe aprobar las normas complementarias que formarán parte de este Reglamento.

CA P I T U L O XI

=====

Seguridad e higiene en el trabajo.-

Al estar afectadas las Cooperativas Industriales por la Legislación de Accidentes del Trabajo, les es también de aplicación el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 31 de enero de 1.940, según dispone su artículo 1º. En consecuencia, cada Cooperativa deberá tener en cuenta sus normas al redactar este capítulo, recogiendo las que sean de más interés para la actividad industrial que desarrollen, y ampliando su contenido en relación con las especiales circunstancias de sus instalaciones fabriles. No creemos necesario insistir en la conveniencia de dedicar atención preferente a materia que, como esta, tan directamente afecta a la salud y bienestar de los socios-cooperadores; por ello, independientemente de que exista obligación legal para hacerlo, se debe regular cuanto se refiere al trabajo de mujeres y menores, en labores peligrosas e insalubres, el descanso nocturno para la mujer y los menores, la iluminación de los locales, ventilación, calefacción, su pintura con colores adecuados, las medidas de prevención para determinadas enfermedades profesionales, como la silicosis, la limitación de pesos para cargas, etc. etc.

Pero no basta con recoger por escrito, en este Reglamento, todas las medidas convenientes para la seguridad e higiene; es necesario además hacer su propaganda entre el personal, y para ello se puede utilizar, primero, un sistema de carteles y letreros puestos en los lugares más visibles, insistiendo mucho, y renovándolos periódicamente; establecer sanciones para los infractores y premios para los que se distinguen en su obediencia; y principalmente la celebración de cursillos, periódicamente, por técnicos en la materia, con conferencias, casos prácticos, proyecciones cinematográficas, para que todos conozcan lo que se pretende. No estaría de más en estos cursillos explicar a los dirigentes de las Cooperativas la importancia económica de estas medidas de prevención de accidentes; las estadísticas americanas establecen la proporción de que, por cada accidente de trabajo con lesión corporal, a un operario, hay otros 330 accidentes que pasan desapercibidos por no causar lesión humana, pero que significan rotura y pérdida de materiales, en suma, perjuicios económicos para la industria, y por esta razón estas medidas de prevención de accidentes no son nunca caras, sino que independientemente y además de su alto valor humano, constituyen una buena inversión desde el punto de vista financiero.

Por último, en este capítulo, debe tratarse lo referente a uniformes y ropa de trabajo. Lo ideal en esta cuestión es que la totalidad de los socios-cooperadores tengan ropa de trabajo: uniforme, los que así es normal, como los porteros, ordenanzas, botones, etc. y los demás, mono ó buzo los hombres y bata ó guardapolvo, las mujeres, para trabajos de taller, y para almacenes y oficinas, todos guardapolvo, ó acaso los hombres chaquetas tipo saharianas. Su duración se fijará en relación con la dureza y suciedad de los trabajos.

Y según la importancia de la Cooperativa se regulará lo relativo a servicios de asistencia facultativa en caso de accidente. Un criterio puede ser que siempre deberá tener un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos; si cuenta con más de doscientos socios será obligada la asistencia permanente, durante toda la jornada de trabajo, de un Practicante titulado, y si tiene más de quinientos socios-cooperadores deberá contar con un Médico en iguales condiciones.

C A P I T U L O X I I

=====

Previsión.-

En este punto hay que tener en cuenta lo que disponga la legislación vigente en cada momento. Nuestro criterio es que, el socio-cooperador no es trabajador por cuenta ajena, y en consecuencia, jurídicamente no se le puede aplicar el régimen general de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, pero lo cierto es que la Orden de 11 de junio de 1.952 continúa vigente, aunque se hayan concedido varias moratorias para su cumplimiento. Sin embargo, creemos, que se acabará imponiendo nuestro criterio y se derogará esta Orden, y partiremos de este supuesto, pero repitiendo que sólo es una hipótesis.

Accidentes de Trabajo.- Según dispone el artº. 9 del Reglamento, texto refundido aprobado por Decreto de 22 de junio de 1.955, los socios de las Cooperativas Industriales serán considerados trabajadores a estos efectos. Tampoco estamos de acuerdo con esta afirmación, pero en cuanto al fondo opinamos que no hay inconveniente en que se les aplique esta legislación, es más, es muy conveniente. En su cumplimiento la Cooperativa deberá asegurar a sus socios del riesgo de accidentes en el trabajo, recomendándose que se integre para ello en una Mutualidad Patronal, y siempre que sea posible, debe procurarse la constitución de una Mutualidad Patronal formada exclusivamente por Cooperativas Industriales, hasta tanto no se llegue a la constitución de una Mutualidad Nacional de Previsión para las Cooperativas, que se haría cargo, entre sus fines, de cubrir este riesgo.

Enfermedad.- La Cooperativa deberá formalizar un seguro privado de enfermedad para sus socios, preferentemente con la Obra Sindical "18 de julio". La enfermedad no profesional constituye un riesgo en la sociedad moderna que una familia modesta no puede cubrir con sus propios medios, por lo que el seguro es imprescindible, siempre, repetimos, que se consiga la exención de los Seguros Sociales, y mientras no exista la Mutualidad Nacional que igualmente podría hacerse cargo del seguro de enfermedad.

Mutualidad Nacional.- Esta debe ser nuestra mayor aspiración en materia de previsión. Que sean las propias Cooperativas de producción las que organicen, y garanticen a sus socios un régimen de previsión amplio y generoso, pero tenemos que reconocer que hoy no es más que un deseo que, con la ayuda de Dios, esperamos sea pronto una realidad, pero mientras tanto no podemos quedarnos cruzados de brazos. Aquí caben posibles supuestos: uno, que la Cooperativa tenga fuerza económica suficiente para tener su propia Mutualidad, que garantice las prestaciones clásicas, al menos, de jubilación, viudedad y orfandad; entonces, y previo un estudio técnico y contable que demuestre la solidez y viabilidad de esta Mutualidad, debe constituir la con su propio Reglamento, que se recogerá en este capítulo. En otro caso, e independientemente de lo que disponga la legislación vigente, es decir aún cuando las Cooperativas Industriales de producción estén excluidas del Mutualismo laboral, creemos que voluntariamente deben afiliarse en la Mutualidad Laboral que corresponda a cada Cooperativa por la actividad industrial que desarrolle. Esto es absolutamente necesario, y de esta forma el periodo de tiempo que transcurra hasta que lleguemos a tener nuestra Mutualidad Nacional, pasará en unas condiciones estables y dignas en orden a la previsión de los socios cooperadores, que tendrán garantizados cuantos riesgos e infortunios pueden acaecerles en su vida profesional.

C A P I T U L O XIII

Premios, faltas, sanciones, procediniento y recursos.--

Premios.-- Las Cooperativas de producción deberán establecer un sistema de recompensas especiales respecto de las acciones de sus socios que revelen una conducta heroica, meritoria en alto grado ó que demoten un espíritu de ser vicio, de fidelidad ó de lealtad muy descollante.

Los premios se fijarán anualmente por la Junta Rectora, y podrán consistir en cantidades en metálico, becas ó pensiones de estudio y perfeccionamiento profesional, ampliación del periodo de vacaciones anuales retribuidas, distinciones ó menciones honoríficas y cualesquiera otros semejantes, y se hará constar en todo caso en los expedientes personales de los interesados. Interesa mucho insistir en que las Juntas Rectoras no deben tomar este asunto a la ligera; tiene mucha importancia estimular al personal en su buena conducta y adhesión a la Cooperativa; por ello, poco ó mucho, según los medios con que se cuente, pero todos los años deben establecer y distribuir unos premios.

Faltas.-- Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles en que incurran los socios en relación con las obras que ejecutan ó los servicios que prestan bajo la dependencia de las Cooperativas, ó con ocasión ó a consecuencia de los mismos.

Por razón de su gravedad atendiendo la importancia y naturaleza de las faltas, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

a). Las de error, denora ó negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

b). Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del trabajador, perjuicio importante para la obra ó servicio que haya de ejecutar ó prestar, en cuyo caso tendría la consideración de falta grave.

c). No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que no haya habido posibilidad de hacerlo.

d). Abandonar sin motivo justificado el trabajo, aunque sea por breve tiempo.

e). Incurrir en pequeños descuidos en la conservación del material, útiles, géneros ó artículos que el socio tenga a su cargo.

f). No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g). Las discusiones con compañeros de trabajo en los locales ó dependencias de la Cooperativa.

h). Faltar al trabajo un día sin que medie falta justificada, y sin la debida autorización, siempre que de esta falta no se derive perjuicio importante para el trabajo, en cuyo caso tendría

la consideración de grave.

i). Cualesquiera otras de entidad ó análoga importancia que se incluyan al efecto.

Se consideran faltas graves:

a). Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

b). Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada, salvo que de estas ausencias se deriven perjuicios muy importantes, en cuyo caso tendrán la consideración de falta muy grave.

c). No comunicar oportunamente los cambios experimentados en la familia que puedan afectar al plus familiar ó cualesquiera otros beneficios sociales. De ser dicha ocultación maliciosa, se reputará falta muy grave.

d). Entregarse a juegos y distracciones durante el trabajo.

e). La simulación de enfermedad ó accidente.

f). La negligencia ó descuido en el trabajo, que afecten a la buena marcha del mismo.

g). Incurrir en descuido importante en la conservación de los efectos, artículos ó géneros que tuviese a su cargo.

h). Falta notoria de respeto ó consideración al público.

i). Discusiones enojosas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

j). Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas ó materiales de la Cooperativa.

k). La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si dicha desobediencia implicase quebranto manifiesto de la disciplina ó de ella se derivase perjuicio notorio para la Cooperativa ó para los compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

l). La embriaguez fuera de acto de servicio si vistiese uniforme de la Cooperativa.

m). La comisión de tres ó más faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

n). Las de naturaleza ó importancia análoga que se comprendan en el Reglamento.

Son faltas muy graves, las siguientes:

a). Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses ó de veinte durante un año.

b). El fraude, deslealtad ó abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo ó cualquiera otra persona al servicio de la Cooperativa ó en relación de trabajo con esta; hacer negociaciones de comercio ó industria de la clase ó actividad a que la Cooperativa se dedique por cuenta propia ó de otra persona, sin la expresa autorización de la

Cooperativa.

- c).- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar ó causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Cooperativa.
- d).- El robo, hurto ó malversación cometidos dentro ó fuera de la Cooperativa que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.
- e).- La embriaguez durante el trabajo ó fuera del mismo, siempre que en este segundo caso sea habitual.
- f).- Violar el secreto de la correspondencia ó documentos reservados de la Cooperativa.
- g).- Revelar a elementos extraños a la Cooperativa datos de reserva obligada.
- h).- Dedicarse a actividades que la Cooperativa hubiese declarado incompatibles.
- i).- Los malos tratos de palabra u obra, y la falta grave de respeto y consideración a los jefes ó sus familias, así como a los compañeros y subordinados.
- j).- El abuso de autoridad por parte de los jefes ó superiores respecto de los trabajadores que les están subordinados.
- k).- La blasfemia habitual.
- l).- La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al socio ó sea de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- m).- La ineptitud del trabajador, cualquiera que sea la causa que la determine, respecto de las obras ó servicios que haya de ejecutar ó prestar.
- n).- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- ñ).- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- o).- La comisión de tres ó más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de seis meses desde la primera.
- p).- Cualesquiera otras análogas que se incluyan al efecto en este Reglamento.

Sanciones.- Las sanciones que pueden imponerse por faltas leves, son las de amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por las faltas graves podrán imponerse algunas de las siguientes sanciones: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, disminución del período de vacaciones anuales retribuidas hasta el límite mínimo legal, traslado de destino, pero no de residencia, pérdida del importe de un aumento económico por razón de antigüedad, pérdida de puestos en el escalafón, y multa hasta la séptima parte de la retribución de un mes.

Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son las de: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días, inhabilitación temporal ó definitiva para el ascenso, rebaja de categoría, traslado de residencia y cese ó expulsión de la Cooperativa.

Para la falta de puntualidad puede establecerse la vigente escala especial de sanciones:

La primera falta de puntualidad sin justificar, superior a cinco minutos e inferior a treinta, dentro de un período de tiempo de un mes, no será objeto de sanción.

La segunda falta en igual período motivará la sanción económica de medio día de haber, y la tercera falta se sancionará con un día de haber.

Si se cometen más de tres faltas de puntualidad en el mismo mes, de duración inferior a treinta minutos, tendrá la consideración de grave, siendo sancionada con multa de uno a tres días de haber.

El cómputo de las faltas de puntualidad, según queda indicado, se hará por períodos de un mes. Ahora bien, si se acumulan más de diez faltas de puntualidad en un período de seis meses ó de veinte durante un año, se aplicará cualquiera de las sanciones correspondientes a las faltas muy graves.

Procedimiento.- Corresponde a la Junta Rectora la potestad de otorgar premios, así como la de imponer sanciones por las faltas en que puedan incurrir los socios cooperadores. En el caso de faltas leves podrá la Junta Rectora delegar en el Director-Gerente.

No es preciso la sustanciación de expediente para castigar las dos primeras leves en el trimestre natural, siendo sin embargo, requisito indispensable en todos los demás casos.

Los expedientes disciplinarios habrán de cumplir las formalidades siguientes:

a).- Fecha de apertura del expediente, así como la correspondiente al día en que se hubiese tenido noticia de la comisión de la falta.

b).- Nombramiento de instructor y notificación simultánea al inculpado de que queda sujeto a expediente.

c).- Formulación por escrito de cargos al inculpado, quien podrá contestar a los mismos también por escrito en el término de seis días, bajo apercibimiento de que transcurrido dicho plazo sin contestar continuará la tramitación del expediente.

d).- Notificación al inculpado, al tiempo de pasarle el pliego de cargos, del derecho que le asiste de proponer la práctica de cuantas pruebas estime procedentes en su defensa, que habrán de practicarse siempre que fuesen pertinentes y sean de las generalmente admitidas en Derecho.

e).- Propuesta del instructor a la Junta Rectora y acuerdo de esta, que habrá de ser debidamente fundamentado, del que se dará traslado al inculpado, advirtiéndole del derecho de recurso, que en su caso le asista.

Cuando existan fundados indicios que hagan presumir que el inculpado ha incurrido en falta muy grave, podrá acordarse por la Cooperativa la suspensión de empleo y sueldo del socio, como me-

dida previa por el tiempo que dure la tramitación del expediente,

Recursos.- Tratándose de faltas leves, y sin que su número pase de dos en un trimestre natural, como antes se dice, la Junta Rectora podrá delegar la facultad de imposición en el Gerente. En este caso el sancionado podrá recurrir ante el Jurado de Empresa, en el plazo de diez días, quien con su informe elevará el recurso a la Junta Rectora para su resolución, contra cuyo acuerdo no cabe ulterior recurso.

Igual trámite se seguirá cuando un socio-cooperador estime ha sido perjudicado en sus derechos como trabajador, por decisiones del Gerente.

Contra toda clase de acuerdos de la Junta Rectora, tanto en materia de sanciones como en cualquiera otra, se puede elevar recurso de alzada en el plazo de quince días ante la Unión Territorial correspondiente.

Las resoluciones de la Unión Territorial, cuando por su gravedad ó repercusión general se estime justificado, podrán someterse a un último recurso ante el Consejo Superior de la Obra Sindical "Cooperación", quien resolverá oyendo a la Unión Nacional de Cooperativas Industriales.

Se someterán directamente al arbitraje del Consejo Superior las cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación de los Estatutos y del presente Reglamento, quien también resolverá oyendo previamente a la Unión Nacional de Cooperativas Industriales.

C A P I T U L O X I V

=====

Obras Sociales.-

El Fondo de Obras Sociales, que es obligatorio para todas las Cooperativas, con arreglo a la Ley de Cooperación y su Reglamento, tiene como fin la **realización** de actividades de carácter moral, cultural, profesional ó benéfico, en favor de la misma sociedad ó de sus asociados. Debemos recalcar, como se ha hecho en reciente Circular de la Obra Sindical "Cooperación", que este Fondo debe emplearse en beneficio de la Cooperativa ó de sus socios, y no en colaborar en obras ajenas a la misma. También, que de acuerdo con la Ley de Formación Profesional, deben contribuir con el 10% de los ingresos de estos Fondos.

En cuanto a los servicios que pueden organizar en beneficio de los socios-cooperadores son innumerables, y a título de ejemplo citaremos: Viviendas, Economatos, Comedores, Guardería infantil, Escuelas, Becas para estudios, Préstamos, Biblioteca circulante, Locales de recreo, Cine-club, Deportes, Grupos artísticos y de canto, Excursiones, Vacaciones organizadas (con Educación y Descanso), Clases para adultos (profesionales, cultura general, idiomas), Seminarios de Estudios, etc. etc.

El Consiliario de la Cooperativa deberá actuar como asesor y miembro nato de la Comisión del Jurado de Empresa encargada de la dirección y administración de este Fondo.

Por último, no olvidar que corresponde a la Obra Sindical "Cooperación" la aprobación de los acuerdos que sobre la aplicación concreta del Fondo de Obras Sociales se adopten.

C A P I T U L O X V

Santo Patrono.-

El día 31 de enero, festividad de San Juan Bosco, Patrono de las Cooperativas, se celebrará en todas ellas; se estimará día no laborable, no trabajándose en consecuencia, y se procurará la realización de actos de hermandad, tales como una Misa en primer lugar, una reunión de la Asamblea General, repartiéndose los premios otorgados, una comida en común, y otros semejantes; decimos aquí lo mismo que al tratar de los premios, poco ó mucho, según los medios económicos de cada Cooperativa, pero todas, sin excepción, deben festejar este día, y organizarlo de forma que los actos que se celebren sean para la exaltación del espíritu cooperativista.

C A P I T U L O X V I

Jurado de Empresa.-

Hemos dicho que el Jurado de Empresa tendrá la representación de los socios cooperadores como trabajadores; es por tanto, el organismo superior de la Cooperativa en el orden laboral, pero sin que en ningún caso pueda actuar en menoscabo de las funciones de dirección que corresponden al Gerente y a la Junta Rectora. Se trata por tanto de una entidad de armonía social que tiene por fin lograr la convivencia en el seno de la Cooperativa y el aumento de la producción.

Actuará de Secretario el Vocal que represente al grupo administrativo, si existiere. De haber varios, el más joven. Si no existe vocal administrativo, el que designe de su seno el propio Jurado.

Consideramos conveniente la existencia dentro de la Cooperativa de un Jurado de Empresa (y le damos este nombre por ser ya conocido), con separación de sus órganos clásicos, para distinguir claramente las funciones de dirección de aquellas otras en que el socio interviene como trabajador, pero debe ser oído y tenida en cuenta su opinión.

Podrá actuar en pleno y en régimen de comisiones, siendo este sistema preferible para tratar de temas especializados, como es la seguridad e higiene, la racionalización del trabajo y métodos de productividad, relaciones humanas, retribución del trabajo, plus familiar, clasificación y ascensos, obras sociales, etc. Sus acuerdos tendrán únicamente el valor de informes, pero al mismo tiempo que se pasen al Director-Gerente, se enviará copia de los mismos a la Junta Rectora y Consejo de Vigilancia para conocimiento de estos organismos.

ooO-----Ooo

No debemos terminar este trabajo sin hacer presente que, para su redacción, hemos manejado algunos Estatutos y Reglamentos de Régimen Interior de diversas Cooperativas Industriales, a las que expresamos nuestro agradecimiento, y entre las que están: "Cristalerías de Mataró; Sancho Abarca, de Almansa; la Coop. Industrial Rondaña del Mueble", así como el modelo de Reglamento utilizado en Valencia, y nuestro propósito es conseguir reunir, en un sólo proyecto, lo que hemos visto de interés general en todos ellos.

FIN DE ERRATAS.- Pág. 4 - Apartado G), de las obligaciones de los socios en su línea 2ª dice: "con ó sin autorización" debe decir: "con ó sin retribución".