

REGLAMENTO INTERIOR

PARA LA EMPRESA SIDERO-METALURGICA

UNION CERRAJERA, S. A.

DOMICILIADA EN MONDRAGON

ELABORADO CON ARREGLO A LA LEY DE 16 DE OCTUBRE DE 1942, ORDEN
DE 28 DE JULIO DE 1945 Y RESOLUCIONES DE 13 DE SEPTIEMBRE
Y 15 DE OCTUBRE DEL MISMO AÑO.

§

APROBADO POR LA DELEGACION PROVINCIAL DE
TRABAJO DE GUIPUZCOA EL 4 DE MARZO DE 1946.

REGLAMENTO INTERIOR

PARA LA EMPRESA SIDERO-METALURGICA

UNION CERRAJERA, S. A.

DOMICILIADA EN MONDRAGON



ELABORADO CON ARREGLO A LA LEY DE 16 DE OCTUBRE DE 1942, ORDEN DE 28 DE JULIO DE 1945 Y RESOLUCIONES DE 13 DE SEPTIEMBRE Y 15 DE OCTUBRE DEL MISMO AÑO.

5



APROBADO POR LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE GUIPUZCOA EL 4 DE MARZO DE 1946.



CAPÍTULO I

AMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 1. Se regirán por las presentes disposiciones todos los trabajadores al servicio de esta Empresa, sea cualquiera el servicio que les está encomendado, como albañiles, carpinteros y ebanistas, transportistas, practicantes, etc.

Únicamente se excluyen de esta Reglamentación los cargos de alta dirección y alto consejo en quienes concurren las características expresadas en el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 2. El trabajo que presta el personal al servicio de esta Empresa se ajustará estrictamente al cumplimiento de las disposiciones legales dictadas o que se dicten en lo sucesivo y estará subordinado al decoro y holgura del personal y al mejor desarrollo de la economía patria.

El Jefe de la Empresa asume la dirección de la misma y ordena los elementos que la integran directamente y, también, por medio de los Jefes de departamentos de talleres y de secciones.

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL

ART. 3. *Plantilla del personal.*—Por su carácter modificable cuando sea necesario, se incluye al final de este Reglamento la plantilla del personal de la Empresa, clasificada con arreglo a la Reglamentación de 28 de julio de 1945.

ART. 4. *Admisión de personal.*—La admisión de personal puede realizarse de dos maneras:

Temporal.—Para realizar por tiempo limitado una obra o servicio determinado, lo que se hará constar en el contrato escrito correspondiente.

Definitiva.—Con carácter indefinido, pasando por el correspondiente período de prueba.

En todo caso habrán de observarse las disposiciones vigentes en materia de colocación obrera.

ART. 5. *Reconocimiento médico.*—La Empresa podrá exigir antes de la admisión del obrero al trabajo, que se someta al reconocimiento médico por un facultativo designado por aquélla.

A los efectos de la predisposición a padecer hernias, se tendrán en cuenta los artículos 20, 21 y 22 del Reglamento de la vigente Ley de Accidentes del Trabajo.

ART. 6. *Período de prueba.*—Dicho período durará:
Seis meses para Ingenieros y Licenciados.

Un mes para empleados, oficiales clasificados profesionalmente que manden equipos y para los aprendices.

Tres semanas para los demás oficiales.

Dos semanas para los especialistas.

Y una semana para peones ordinarios y pinches, cumpliéndose sobre despidos, salarios y antigüedad lo que preceptúa el art. 29 del Reglamento general.

ART. 7. *Contratos escritos para eventuales.*—Se extenderá por escrito el contrato de trabajo de los obreros clasificados como especializados u oficiales cuando sus servicios se contraten por obra determinada o por tiempo limitado para cumplir perentorios pedidos.

ART. 8. *Contratos de menores de 18 años y de los aprendices.*—Ninguna persona menor de los 18 años podrá contratarse sin extender previamente el documento de autorización de trabajo con la representación legal del menor e intervención de la Inspección de Trabajo o de la Alcaldía correspondiente. Dicho documento consta de autorización local, certificación de edad y certificado acreditativo de reunir las condiciones físicas precisas para la ejecución del trabajo encomendado.

Para los menores contratados como aprendices se cumplirán la Orden de 23 de septiembre de 1939, el Decreto de 31 de marzo de 1944 y el art. 20 del Reglamento Nacional, además de cuanto se ordena sobre Oficinas de Colocación; contrato y porcentajes de aprendices; preferencias para la admisión al trabajo como oficiales; duración del contrato; exámenes, etc.

ART. 9. *Contratación de peones ordinarios eventuales.*—Se hará anotándolos en la plantilla de complementarios sin necesidad

de extenderles el contrato indicado en el art. 7, pero éste se suplirá con una hoja duplicada para entregar copia al obrero y que diga: "Esta Empresa contrata por días los servicios del obrero que firma, clasificado como peón ordinario y con el salario y derechos que le conceden el art. 78 del vigente Reglamento de la Industria sidero-metalúrgica." Fecha y firma.

ART. 10. *Cambios de residencia del personal.*—Todo empleado y obrero estará obligado a comunicar a la Empresa sus cambios de residencia o domicilio.

ART. 11. *Expediente personal de cada productor.*—Esta Empresa llevará un expediente para cada productor, donde, aparte de los particulares que se estime conveniente transcribir, se anotarán los premios y sanciones que éste haya recibido.

ART. 12. *Concursos para vacantes.*—Cuando la Empresa tuviese una vacante administrativa de Jefe de primera, se cubrirá por concurso libremente entre los Jefes de segunda y oficiales de primera al servicio de la casa, siempre que sean Ingenieros titulados del Estado o Abogados, lleven más de veinte años en la casa, no hayan sido objeto de ninguna sanción y tengan premios en su expediente por su rendimiento en el trabajo y su conducta ejemplar de fidelidad y laboriosidad.

Si ninguno de los concursantes reuniese todas las condiciones susodichas, la Empresa podrá designar libremente a cualquiera persona, pertenezca o no a la casa el día de su designación.

Las vacantes de Jefes de segunda, se proveerán por concurso de méritos y aptitud entre los oficiales.

Para el concurso de méritos que permita ascender de la categoría de auxiliar administrativo a la de oficial, lo mismo que de la categoría de oficial de tercera a la de segunda, serán tenidos en cuenta, en el orden que se enumeran a continuación:

1.º La mayor suma de conocimientos especializados en el servicio encomendado a la plaza que se ha de proveer.

2.º La obtención de premios anuales, por conducta ejemplar de fidelidad y laboriosidad, por rendimiento superior al normal y por celo en la prevención de accidentes.

De cada tres vacantes de Jefes administrativos de segunda o de oficiales administrativos, una se cubrirá por antigüedad.

En cuanto a los ascensos del personal obrero se cumplirá el último párrafo del art. 19 del Reglamento General que dice: Los oficiales de primera categoría los designará la Empresa en atención a su preparación técnica. La segunda categoría estará integrada por los más antiguos no incluidos en la primera.

Los peones complementarios, si los hubiere, cubrirán por rigu-

rosa antigüedad las vacantes de peones ordinarios, a menos de que aquéllos renuncien libremente a ese derecho.

Contra las decisiones del Jefe de la Empresa sobre este artículo, cabrá el recurso de apelación ante el Delegado de Trabajo, y si no estuviesen conformes las partes con su decisión, les queda el recurso ante la Dirección General de Trabajo.

ART. 13. El personal con capacidad disminuída por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación o disfrute de pensión, será destinado a trabajos adecuados a sus condiciones con el salario que corresponde a su nueva función, pero sin exceder el número de este personal del cinco por ciento del total de obreros.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCION

SECCION 1.^a—PAGO DE SALARIOS. PRIMAS Y DESTAJOS

ART. 14. *Pago de salarios y su justificación.*—El pago de salarios se efectuará en las oficinas de Caja—semanalmente, o en período distinto no superior a un mes, si responde a costumbre local establecida—dentro de la jornada de trabajo o en los inmediatos veinte minutos como máximo a partir de la terminación de ésta.

En el acto de ser pagado se facilitará al obrero nota que expifique las partidas integrantes de las cantidades devengadas.

No admitirá la Empresa reclamaciones que acusen diferencias entre la factura mencionada y la cantidad entregada al obrero, ni las relativas a la calidad de la moneda, si éstas no han sido formuladas en el acto del pago.

Si la Empresa alcanza el límite de 750 obreros, cumplirá el art. 76 del Reglamento general.

ART. 15. *Trabajo a prima o destajo.*—A iniciativa de la Empresa, aceptándolo los obreros, o por acuerdo de la Delegación de Trabajo, si las exigencias de la fabricación en orden a la Economía Nacional aconsejase su establecimiento, regirá en esta Empresa el sistema de retribución a prima por tarea o a destajo, con sujeción estricta a lo prevenido en los artículos 39 y 40 del Reglamento Nacional que esencialmente dispone:

a) Que no pueden aplicarse tales sistemas dentro de un ciclo de producción para unos trabajadores excluyendo a otros del mismo ciclo.

b) Que las tarifas redactadas claramente para permitir con facilidad el cálculo de la retribución correspondiente a cada trabajador, deben calcularse de suerte que el operario normal obtenga con ellas un salario superior en el 25% al jornal de su categoría o al que le tenga asignado la Empresa y estar aprobadas por la Delegación de Trabajo.

c) Que si la disminución en la producción es por culpa del obrero sólo percibirá éste el salario base o el superior asignado por la Empresa; en cambio, si la disminución es ajena al obrero, se le abonará como al anterior más el 25%, y si no ha sido posible trabajar en tal modalidad, su salario se limitará al salario base o al que tenga asignado por la Empresa, si es superior al base; y,

d) En trabajos nuevos o instalaciones reformadas trabajarán los obreros con arreglo al jornal que les corresponde durante el tiempo necesario para determinar el tipo de la nueva tarifa a destajo.

ART. 16. *Declaración de los departamentos con este régimen.*—En el apéndice figurará la designación de los departamentos a tarea, prima y destajo.

ART. 17. *Revisión de primas y destajos.*—Sólo se podrán revisar las tarifas de destajos y primas vigentes por mejora en los métodos de fabricación o por modificaciones en las instalaciones y mediante instancia al señor Delegado de Trabajo, razonándola, cuando se justifique ser excesiva la ganancia normal del obrero y perjudicial económicamente a la Empresa. La Delegación resolverá el expediente con recurso de las partes en el plazo de diez días ante la Dirección General de Trabajo.

SECCION 2.^a—PLUSES Y GRATIFICACIONES POR DETERMINADAS FAENAS

ART. 18. *Trabajo nocturno.*—Con arreglo a lo dispuesto en el art. 43 de la Reglamentación Nacional, aclarado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de octubre de 1945, el personal que trabaja entre las nueve de la noche y las siete de la mañana percibirá la bonificación del 20% de su salario base con las siguientes variaciones:

Quedan excluidos del recargo los serenos y vigilantes nocturnos contratados especialmente para prestar dichos servicios, así como todo el personal que por restricción de energía eléctrica se encuentra obligado a trabajar de noche por decisión del Organismo correspondiente.

Cuando dentro del horario nocturno se trabaje menos tiempo que dos horas diarias no se percibirá bonificación.

Si se trabaja dos o más, sin exceder de cuatro, del horario nocturno, la bonificación del 20% alcanzará sólo a las horas trabajadas entre nueve de la noche y siete de la mañana.

Si las horas nocturnas trabajadas excediesen de cuatro, toda la jornada del trabajador disfrutará de la bonificación del 20% sobre su salario base.

ART. 19. *Trabajos excepcionalmente penosos.*—El personal que de día trabaje en trabajos penosos (como reparación de hornos, laminación de hoja de lata, etc.), percibirá un plus del 20% sobre su retribución base.

La calificación de trabajo excepcionalmente penoso, la hará la Delegación Provincial de trabajo, contra cuyo acuerdo se podrá recurrir en el plazo de diez días.

Estos trabajos penosos tendrán también otro recargo del 20% sobre el salario base cuando se realicen normalmente de noche, pero no lo percibirán si es anormal o esporádico el hacerlos de noche.

ART. 20. *Reparación de calderas, tanques, hornos y carboneras.*—Los obreros que trabajen en reparación de calderas, tanques, hornos, fuera del taller o del lugar habitual de su trabajo, percibirán una bonificación de tres pesetas por jornada legal o fracción mayor de cuatro horas.

Los que trabajen en carboneras, cobrarán dos pesetas de plus por jornada o fracción mayor de cuatro horas.

SECCION 3.^a—PLUS DE CARGAS FAMILIARES

ART. 21. *Su aplicación en esta Empresa.*—Con estricta sujeción a lo dispuesto sobre el particular en el art. 41 de la Reglamentación Nacional, el personal de la Empresa disfrutará del plus correspondiente en atención a sus cargas familiares.

ART. 22. *Base del plus.*—Este plus se formará con el 15% de la nómina, entendiéndose por tal la totalidad de las cantidades abonadas por la Empresa al personal.

ART. 23. *Comisión del plus.*—Se constituirá en la Empresa una Comisión, para entender en todo lo relacionado al plus, que estará formada por el empresario o Jefe de la industria, o persona en quien estos deleguen, y de uno a cuatro trabajadores, designados por la Empresa, previa propuesta en terna del Sindicato.

ART. 24. *Adjudicación de puntos.*—A cada beneficiario se le asignarán los siguientes puntos:

NUMERO DE HIJOS menores de 23 años, solteros, sin colocación, inválidos o aprendices de menos de 17 años	CASADOS, si la mujer no está colocada fija y establemente y VIUDOS y VIUDAS con hijos	CASADOS, con el otro cónyuge colocado
Ninguno	Cinco puntos	Nada.
Uno	Seis puntos	Un punto.
Dos	Siete puntos	Dos puntos.
Tres	Ocho puntos	Tres puntos.
Cuatro	Diez puntos	Cinco puntos.
Cinco	Trece puntos	Ocho puntos.
Seis	Diez y seis puntos	Once puntos.
Siete	Diez y nueve puntos	Catorce puntos.
Ocho	Veintidós puntos	Diez y siete puntos.
Nueve	Veinticinco puntos	Veinte puntos.
Diez	Treinta puntos	Veinticinco puntos.

Por cada hijo que exceda de diez, cinco puntos más.

ART. 25. *Normas generales.*—Todo lo relativo a aplicación del plus de cargas familiares, de acuerdo con el art. 41 del Reglamento Nacional, se regula por las normas de la Orden de 19 de junio de 1945, entregadas a la Comisión del plus, así como la circular 77 de la Dirección General de Trabajo, para que los obreros conozcan literalmente lo que preceptúan ambas disposiciones, que figuran como anejo de la edición del Reglamento General que tiene esta Empresa.

SECCION 4.^a—GRATIFICACIONES

ART. 26. El día 17 de julio se abonará a todo el personal una gratificación de diez días de su retribución además de las gratificaciones que por las actuales circunstancias de carestía de la vida pueda conceder la Empresa, *declarándolo anualmente en la Delegación de Hacienda para su cómputo, como gastos de fabricación y publicándolo en el tablón de avisos de la Empresa.*

ART. 27. *Fiesta de la Natividad del Señor.*—El día 22 de diciembre se abonará también a todo el personal una gratificación de diez días de retribución. El personal administrativo, en lugar de esa gratificación, continuará disfrutando en ese día de la mensualidad que ahora percibe.

ART. 28. Ambas gratificaciones se abonarán íntegramente a todo el personal que en los citados días pertenezca a la plantilla de la Empresa, aunque fuese baja por enfermedad, accidentes, vacaciones, licencias extraordinarias o permisos.

CAPÍTULO V

JORNADA Y NORMAS DE TRABAJO

ART. 29. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será la legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, ajustándose al horario que figura a la entrada de la fábrica, aprobado por la Inspección de Trabajo.

En los casos de jornada continua de ocho horas se interrumpirá quince minutos el trabajo, sin descuento alguno, para que repare sus fuerzas el personal.

Los guardas, porteros y vigilantes, podrán trabajar setenta y dos horas semanales, siempre que descansen veinticuatro horas ininterrumpidas y se cuente con la debida autorización del señor Delegado de Trabajo.

ART. 30. *Horas extraordinarias*.—El trabajo en horas extraordinarias será valorado con arreglo a lo que se dispone en el artículo 6.º del Decreto de 1.º de julio de 1931, y del art. 46 del Reglamento Nacional para la Industria sidero-metalúrgica.

Las horas de trabajo al día que excedan de las ocho horas fijadas como ordinarias, se considerarán como extraordinarias y se pagarán con un recargo de 25% sobre el salario tipo de la hora ordinaria para los varones.

Las horas extraordinarias del personal femenino se pagarán con un recargo del 50% y el total de su jornada no podrá exceder de diez horas diarias.

Cuando las horas extraordinarias se presten durante el período nocturno o en domingo, o excedan de las diez primeras horas, el recargo será de 40% para los varones y del 100 para las mujeres.

En todo caso para el trabajo en horas extraordinarias, se precisa la autorización de la Delegación de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 4.º del Decreto de 1.º de julio de 1931, en relación con el 80 del Reglamento de 21 de diciembre de 1943.

ART. 31. *Horas recuperables*.—Las correspondientes a días festivos se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables inmediatamente siguientes a la fiesta que la motive, sin aumento de la retribución.

Las demás recuperaciones por faltas de primeras materias, no imputables al patrono, etc., etc., previa autorización de la Delegación de Trabajo, se repartirán entre los días laborables de las semanas siguientes, sin que puedan exceder de una hora diaria, retribuyéndose a prorrata del jornal diario, pero si se trabajan más de cincuenta y dos horas a la semana, se pagarán como extraordinarias, las que excedan de ese número.

Las debidas a falta de enería eléctrica, se recuperarán a razón de dos horas diarias, computándose como horas ordinarias, según dispone el Decreto-Ley de 3 de agosto de 1945.

ART. 32. *Entrada y salida del personal.*—El obrero se encontrará en su puesto a la hora en punto de dar comienzo la jornada no pudiendo abandonar el trabajo hasta tanto que se dé la señal de cesarlo a la hora convenida.

A la media hora de empezar el trabajo se abrirán de nuevo las puertas para que entren los rezagados, cuya falta, aparte del salario perdido, se sancionará como determina este Reglamento.

Los obreros no podrán entrar ni permanecer en el taller fuera de las horas de su turno sin permiso especial de sus Jefes.

En caso de trabajo a turnos, el obrero del turno saliente no podrá abandonar el lugar de su servicio hasta que sea relevado por el turno siguiente.

Todas las faltas de asistencia al trabajo deben ser justificadas en la mañana siguiente del primer día de ausencia, cuando fuere motivada por fuerza mayor.

Todos los permisos por causas previsibles deben solicitarse con ocho días de anticipación. En caso justificado de urgencia se dispensará el plazo anterior.

ART. 33. *Ausencias.*—Ningún obrero, subalterno o empleado, podrá ausentarse del lugar de su trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su contraamaestre o Jefe correspondiente.

Cuando los obreros estén enfermos darán cuenta inmediata a la Dirección del motivo de su ausencia y, en caso de imposibilidad presentarán el justificante facultativo en la mañana siguiente del día inmediato.

ART. 34. *Suplencias en equipos de trabajo.*—Los obreros pertenecientes a equipos que realizan trabajos colectivos estarán obligados a cubrir la ausencia imprevista de aquellos que a juicio del contraamaestre no puedan ser momentáneamente sustituidos y cuya sustitución tendrá lugar en el término de veinticuatro horas.

Esta obligación alcanza en tanto que el número de bajas no sea superior al 20% del equipo, y los obreros pertenecientes al mismo estarán también obligados a ocupar las plazas que resulten de correr la escala de puestos, según la acomodación conveniente al momento en la apreciación del contraamaestre, entendiéndose que se retribuirá el trabajo con arreglo a la asignación correspondiente al puesto que en cada momento se ocupe interinamente, siempre que la suplencia no sea momentánea sino de una jornada completa como mínimo.

La Empresa no se beneficiará con el importe correspondiente al trabajo cubierto con el equipo incompleto, y la prima o salario correspondiente a los obreros que sean bajas serán percibidos por quienes les reemplacen.

ART. 35. *Disciplina.*—Los empleados y obreros en todo lo relacionado con el trabajo, dependen de los respectivos Jefes; según el orden jerárquico de éstos, acatarán y cumplirán las órdenes e instrucciones que reciban.

A su vez los Jefes tratarán a sus subordinados con la mayor consideración.

Los empleados y obreros guardarán el mayor orden y compostura y se abstendrán de realizar nada que de palabra o de obra atente a la moral, a las buenas costumbres y al respeto debido a sus compañeros de trabajo.

Igualmente, se abstendrán de realizar competencia ilícita a la Empresa, apoderándose de procedimientos de fabricación, planos y otros efectos, o trabajando por cuenta propia o ajena en productos que la Empresa fabrica.

ART. 36. *Limpieza y conservación de máquinas y utillaje.*—El sábado podrá ser suspendido el trabajo antes de la hora señalada en el horario por un período de tiempo fijado por la Empresa al objeto de permitir al obrero efectuar la limpieza completa de las máquinas.

Los obreros están obligados a conservar en buen estado las máquinas, accesorios, útiles, armarios, planos, elementos de protección y, en general, cuanto material de trabajo les haya sido confiado. Serán objeto de sanción los daños por defecto de conservación en tales elementos debidos a negligencia del obrero.

ART. 37. *Entrega y manejo de material e instrumentos de trabajo.*—Esta Empresa proveerá a todo el personal de cuantos útiles, herramientas o máquinas sean precisos, prohibiéndose el empleo por los obreros de herramientas propias y respondiendo de su buena conservación y reposición si desapareciesen y de la devolución cuando cese en el trabajo.

ART. 38. *Vacaciones.*—Se cumplirá fielmente el art. 35 del Decreto de 26 de enero de 1944 sobre vacaciones, última disposición dictada sobre la materia.

Además, se cumplirá, respecto de los menores de 14 a 21 años y de las hembras de 14 a 17 años, la Orden de 20 de abril de 1942, que les concede una ampliación de sus vacaciones hasta 15 días naturales, en el caso de acudir a campamentos, viajes o cursos del Frente de Juventudes.

A su vez, los empleados administrativos disfrutarán de 10

días naturales consecutivos de vacaciones cuando lleven en la Empresa un año y menos de cinco; de 15 días naturales, consecutivos, si llevan más de cinco años y menos de diez en la Empresa; y, de 20 días consecutivos naturales, desde que hayan cumplido los 10 años; vacaciones las de empleados administrativos que podrán hacerse en dos periodos o en un uno, pero que uno de los periodos no será inferior a siete días seguidos.

CAPÍTULO VI

ENFERMEDAD, SU SUSTITUCION Y LA DE OTRAS BAJAS

ART. 39. *Enfermedades.*—Además de la asistencia e indemnizaciones legales, el trabajador que contraiga enfermedad no profesional tendrá reservado su puesto durante un año.

ART. 40. *Reserva de plaza por servicio militar, accidentes o excedencias concedidas.*—Se reservará la plaza a todos los empleados y obreros durante el servicio militar y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad, bienios, quinquenios, etc.

En este y en el caso anterior, cuando se reincorpore el productor a quien se sustituye, el que ocupa la plaza de un enfermo, llamado al servicio militar o accidentado con carácter temporal, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la plantilla de la Empresa, o cesará, si hubiere ingresado directamente para cubrir esas plazas.

Si el trabajador fijo no es incorporado a su puesto en los plazos señalados, el suplente adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla en su categoría; y, en el supuesto de que se tratase de trabajador con derecho a aumentos de salario por tiempo de servicio según esta Reglamentación, se le computará a tal efecto el período en que actuó en calidad de suplente.

ART. 41. *Contratos.*—Se sujetarán a contrato escrito los de trabajo del personal que se tome para suplir a los llamados al servicio mientras regresen del Ejército, a los enfermos y accidentados de baja o para ocupar vacantes reservadas al Cuerpo de Mutilados.

ART. 42. *Cese de los sustitutos de personal de plantilla.*—Para que cese el interino, es preciso que se le haya tomado con carácter de tal y que haya firmado el “conforme”, documento que conservará la Empresa. Se le avisará con ocho días de anticipación, o se le abonará indemnización equivalente a tal plazo.

CAPÍTULO VII

PREMIOS Y SANCIONES AL PERSONAL

SECCION 1.^a—PREMIOS

ART. 43. *Premios de previsión.*—Anualmente destinará la Empresa una cantidad conveniente para recompensar a los Jefes, encargados y trabajadores que durante el transcurso de los doce meses hayan demostrado mayor celo en la prevención de accidentes.

ART. 44. *Premios de aprovechamiento y de conducta.*—La conducta ejemplar y continuada de fidelidad y laboriosidad y el rendimiento superior al normal durante el plazo de un año en el trabajo que sea encomendado, se recompensará igualmente por la Empresa.

a) Con la cancelación de las penas impuestas o de las anotaciones hechas por sus faltas pasadas en el expediente del interesado.

b) Con un premio en metálico al cerrar el ejercicio económico.

c) Con ascenso de la categoría o del salario que tenga señalado el productor.

Los premios en metálico a que se refieren estos dos artículos, se adjudicarán al terminar el ejercicio económico, y su importe lo señalará la Empresa publicando las recompensas en el tablón de avisos.

ART. 45. *Su constancia en los expedientes.*—Los premios otorgados al personal en cumplimiento de este capítulo se harán constar en el expediente personal de cada interesado, que se archiva en esta administración con arreglo al art. 11 del presente Reglamento y anularán las anotaciones desfavorables por faltas leves o graves.

SECCION 2.^a—FALTAS

ART. 46. *Faltas leves.*—Son faltas leves:

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.º No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º El abandono del trabajo, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a su compañero de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- 9.º Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.

ART. 47. *Son faltas graves:*

- 1.ª Más de tres faltas—no justificadas—de puntualidad en la asistencia al trabajo; cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique.
- 3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, o al plus de cargas familiares.
Las faltas maliciosas de estos datos se considerarán como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 5.º No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 6.º La simulación de enfermedad o accidente.
- 7.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 8.º Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 9.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
10. La imprudencia en actos del servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
12. Las derivadas de lo previsto en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

ART. 48. *Son faltas muy graves las siguientes:*

1.º Más de diez faltas (no justificadas) de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.º La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometido fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por la Autoridad Judicial.

5.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6.º La embriaguez durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso, fuese habitual.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.º Revelar a los elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

9.º Dedicarse a actividades que la Empresa declara incompatibles en el artículo 35 de este Reglamento.

10. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. La blasfemia habitual.

12. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15. El originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de labor.

16. Las derivadas de lo previsto en los párrafos 3, 6 y 9 del artículo anterior.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta

naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

ART. 49. *Faltas no especificadas anteriormente.*—Si el productor cometiese una falta no especificada en los tres artículos anteriores por que no se detallan en el Reglamento General, pero que éste prevé y la Ley de Contrato de Trabajo, se le instruirá el oportuno expediente en la forma que se señala en el art. 54 elevando la propuesta de sanción que se estime justa y se remitirá lo actuado al Delegado de Trabajo para que se rectifique o ratifique la sanción propuesta. Contra la resolución del Delegado no cabrá recurso alguno, excepto si se tratase de despido.

SECCION 3.^a—SANCIONES

ART. 50. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) *Por faltas leves.*—Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) *Por faltas graves.*—Multa de uno a seis días de haber; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; pérdida de su plus de cargas familiares hasta tres meses.

c) *Por faltas muy graves.*—Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días; pérdida del plus de cargas familiares de tres meses a un año; inhabilitación por un período no superior a cinco años, para ascender de categoría; traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna; despido.

ART. 51. *Su constancia.*—Todas las faltas que se impongan a cada productor constarán en su expediente personal.

ART. 52. *Su anulación.*—Las faltas leves se anularán del expediente cuando la conducta del obrero, a juicio del empresario, merezca esta consideración y en todo caso cuando transcurra un año sin que reincida en una nueva sanción.

Las faltas graves o muy graves se suprimirán también del expediente personal del infractor cuando transcurran tres y cinco años, respectivamente, desde que se cometió la infracción en el caso de no haber reincidido en ellas el encartado.

SECCION 4.^a—PROCEDIMIENTOS

ART. 53. *Unicos castigos sin expediente.*—No será necesaria la instrucción de expediente para aplicar sanciones por faltas leves.

ART. 54. *Instrucción del expediente.*—Para aplicar las sanciones calificadas como *graves* y *muy graves*, será necesaria la previa instrucción de expediente.

Dicho expediente será instruido por el propietario o Gerente de la Empresa, o por aquél en quien éstos deleguen.

a) Haciendo constar la falta cometida con todas las circunstancias que en ella concurren.

b) Oyendo inexcusablemente al inculpado, bien por declaración verbal que firmará, o contestando por escrito al pliego de cargos que deberá evacuar en plazo máximo de tres días.

Si se negase a declarar, se hará constar esta circunstancia con la firma de dos testigos.

c) Podrán deponer en el expediente todas las personas que el Instructor estime oportuno y las que proponga el inculpado.

d) Se harán constar todas las pruebas que aporte el interesado y las demás que estime pertinentes el Instructor.

ART. 55. *Resolución del expediente.*—Terminado el expediente, en cuya formación no podrá emplearse más de un mes, el Instructor propondrá la sanción motivándola a la Gerencia o propietario para que tome la resolución que proceda en plazo no superior a diez días. Cuando el Instructor sea el propietario, la resolución la tomará éste motivándola, dentro de los tres días siguientes al en que termine el expediente.

La resolución se comunicará por escrito al infractor, indicando las causas que la motivan, debiendo firmar éste el duplicado que conservará la Empresa.

ART. 56. *Suspensiones de empleo y sueldo.*—Se podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la tramitación del expediente, siempre que el hecho se refiera a alguna de las faltas muy graves, 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a, 7.^a, 8.^a, 9.^a, 10, 12, 13, 14, 15 y 17 del art. 47 de este Reglamento o a cualquiera otra no especificada pero de notoria gravedad.

ART. 57. *Apelación.*—En los casos en que se apliquen sanciones por faltas graves o muy graves, el interesado, dentro de los quince días naturales siguientes a aquel en que se le comuniquen la sanción, podrá recurrir ante la Magistratura del Trabajo, cuyo fallo será inapelable, excepto en los casos de despido.

ART. 58. *Abuso de autoridad.*—Esta falta, cuando se cometa por el Jefe de la Empresa o por los de Departamentos o secciones y se denuncie por quien se crea víctima de ella, motivará la instrucción de expediente y sanción que corresponda con arreglo a los artículos 62 y 63 del Reglamento General.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 59. La Dirección de la Empresa prestará el máximo interés en conseguir por su esfuerzo solícito y vigilante, no tan solo el cumplimiento de lo legislado sobre esta materia, cuya infracción

se sancionará por la Delegación de Trabajo, sino también la ejemplaridad de este Centro de Trabajo en la evitación de accidentes y en la higiene del trabajo que se realiza.

El personal de la fábrica a su vez observará estrictamente las instrucciones dictadas por la Dirección para la prevención de accidentes y de manera especial lo dispuesto en este capítulo en cuanto a ellos concierne.

ART. 60. *Máquinas o herramientas defectuosas.*—El personal pondrá en conocimiento del Jefe o encargado los defectos de las máquinas o herramientas que puedan comprometer su seguridad en el trabajo.

ART. 61. *Parte de las lesiones.*—El obrero dará cuenta inmediatamente a su Jefe superior de toda lesión, por insignificante que parezca, producida con ocasión del trabajo, con objeto de que pueda ser atendido con urgencia.

ART. 62. *Prohibiciones para la seguridad en el trabajo.*—Tendrán la consideración de faltas graves todas las cometidas por negligencia o descuido de los obreros que puedan comprometer la seguridad del personal y señaladamente:

- 1.º Servirse de máquinas o herramientas que no ofrezcan garantía de funcionamiento normal.
- 2.º Trabajar en las máquinas con ropa no suficientemente ceñida y abrochada.
- 3.º Tocar en marcha las correas y limpiar o engrasar máquinas en movimiento.
- 4.º Poner en marcha cualquier mecanismo sin previa seguridad al hacerlo de que nadie pueda ser víctima de un accidente.
- 5.º Utilizar sin orden expresa del maestro o encargado, máquinas diferentes de las empleadas en el trabajo a él confiado.
- 6.º Retirar, ni aun tocar, sin autorización los mecanismos de protección adaptados a las máquinas.
- 7.º Pararse debajo de las cargas en suspensión y pasar debajo de ellas quien no tenga absoluta precisión de hacerlo.
- 8.º Trabajar sin elementos de protección (máscara, careta, anteojos, viseras, guantes, delantales, calzado, etc.), que la fábrica tiene que facilitar a sus obreros en cumplimiento de disposiciones legales para determinados trabajos peligrosos.
- 9.º Utilizar los montacargas sin autorización y subir a los vehículos o bajar de ellos cuando estuvieren en marcha.
10. Meter correas con la transmisión en marcha.
11. Trabajar en la piedra de esmeril sin gafas de protección, que todo patrono está obligado a facilitar al personal.

ART. 63. *Botiquines de urgencia.*—Todo taller donde trabajen más de cincuenta obreros tiene obligación de tener un botiquín con

todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos. Si la Empresa cuenta con más de doscientos cincuenta productores, es obligada la asistencia permanente, durante toda la jornada de trabajo, de un practicante titulado.

ART. 64. *Higiene de los talleres.*—La empresa velará por el más exacto cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre iluminación, seguridad e higiene de los talleres, que habrán de reunir las debidas condiciones de capacidad, ventilación, iluminación y limpieza de los talleres, así como respecta a prevención y evitación de accidentes de trabajo. Los talleres se hallarán dotados de retretes, lavabos y guardarropas para el personal en número suficiente e instalados en satisfactorias condiciones de salubridad y limpieza, todo con arreglo a los Decretos de 31 de enero de 1940 y de 26 de agosto del mismo año.

La instalación de comedores, lo mismo que las salas de lactancia e internado, si estuvieren establecidos por obligación legal o voluntad de la Empresa, serán objeto de la más escrupulosa atención y cuidado por parte de ésta.

ART. 65. *Comité de Seguridad.*—La Empresa, si por tener doscientos cincuenta obreros o más se halla incurso en la obligación de establecer el Comité de Seguridad, atenderá vigilantemente, a este servicio y a medida que se celebren las reuniones del Comité irán poniéndose en ejecución las normas e instrucciones pertinentes para prevenir los accidentes, cuidar de la higiene y preservar la salud del personal.

CAPÍTULO IX

PREVISION

ART. 66. Los trabajadores al servicio de esta Empresa se hallan asegurados contra el riesgo de accidentes del trabajo en Mutualidad de Productores—SEGUROS SOCIALES—San Sebastián, y contra el de enfermedad en “HETRUC”, Entidad Colaboradora núm. 129.-Mondragón.

ART. 67. Cuando la organicen las Autoridades laborales, según previene el art. 67 del Reglamento General, esta Empresa formará parte de la Mutualidad Provincial de Previsión y cumplirá lo que al efecto se disponga.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no determinado por este Reglamento se estará a lo establecido en el Reglamento Nacional para las industrias sidero-metalúrgicas, de 28 de julio de 1945, así como a las disposiciones legales en vigor.