

En Sevilla a las diez horas del día veintidos de Noviembre de mil novecientos cincuenta y siete, en el Salón Biblioteca, se celebró reunión extraordinaria del Jurado Empresa, con asistencia del Presidente, Don Baldomero Garcia Douce y de los Vocales Don Antonio Gonzalez Adalid, Don Carmelo Establier Corregosa, Don Emilio Pardo Jaimes, Don Javier Maria de Jastaiaga y Garcia de la Calzada, Don Ramon Gonzalez y Fernandez Palacios, Don Jesus Lopez Gallego, Don Francisco Barriente Belgado, Don Ignacio Galvan Prieto, sustituyendo a Don Jose M. Pedrote Perez, Don Manuel Mateo Salazar sustituyendo a Don Manuel Gonzalez Reyes, Don Rafael Samada Martinez, Don Jose Luis Villanar Chindum, Don Juan Muelo Perez y el Sr. Don Manuel Rojo del Castillo, con arreglo al siguiente orden del dia:

Reglamento de Regimen Interior.

Se acuerda aprobar los articulos comprendidos del 45 al 53, ambos inclusivos, lo que quedaron redactados de la siguiente forma: **Capitulo VII.**

Enfermedades - Permisos - Excedencias y Servicio Militar:
Articulo 45: Enfermedades: El personal de la Factoria que adquiere enfermedad no profesional, se le reservara durante un año el puesto de trabajo, a tenor de lo preceptuado en el articulo 70 del Reglamento Nacional en relacion con la vigente Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones generales del Seguro de Enfermedad.

Articulo 46: Permisos: Al efecto de concesion de permisos retribuidos, la Factoria considerara lo que se solicite por los productores, siempre que exista caso justificado.

Los casos que pueden dar lugar a permisos y duracion de los mismos, seran los siguientes:

- Fallecimiento de los padres, conyuge e hijo - 2 dias naturales
- Fallecimiento de abuelos, nieto o hermano - 1 dia natural
- Enfermedad grave de padres, conyuge e hijo - 1 dia natural

- d) Desembarcamento de esposa - 2 dias naturales
- e) Matrimonio del productor - 7 dias naturales.

Igualmente seran concedidos permisos en el caso de cumplimiento de un deber evolutivo de caracter publico, retribuido o no, de acuerdo con lo legislado en cada caso.

Se concederán permiso para casos de exámenes (en tanto Oficiales) por el tiempo de duracion de los mismos, previa justificacion y su retribucion.

Los productores estaran obligados a justificar mediante certificado o documento adecuado, el motivo por el que solicita el permiso aludido, incurrriendo en caso de ser inexacto, en la sancion de un dia de suspension de empleo y sueldo.

Artículo 47: = Excedencias. = Para que un productor pueda pedir excedencia, sera preciso que lleve al servicio de la Factoria un minimo de cinco años.

Esta excedencia voluntaria no podra ser superior a un año. Transcurrido este plazo sin solicitar el reintegro, perderá el excedente todos los derechos.

Será obligatoria la concesion de la excedencia, por una sola vez, cuando medie fundamento justificado de orden familiar, estudio etc. por tiempo no superior a un año; en cualquier caso y a peticion del productor se autorizará la excedencia de seis meses y por una sola vez, en proporcion equivalente al 2% de la plantilla.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribucion alguna, y no podra utilizarse para servicios en otras empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorizacion expresa de la Factoria.

El tiempo de duracion de la excedencia no podra ser computable a ningun efecto, y se pedirá por lo menos con un mes de anticipacion.

La concesion de la excedencia sera obligatoria cuando se haga a peticion de autoridad competente, para

el desempeño por el productor de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que se desempeñe el cargo que se le encomendó.

El personal femenino al contraer matrimonio quedará automáticamente en excedencia forzosa, teniendo derecho a una dote de tantas mensualidades de su sueldo o jornal base, como años de servicio haya prestado a la Factoría, y que no podrá exceder de nueve mensualidades, contando a este efecto como años de servicio completo, las fracciones de seis meses.

Tendrán derecho a reintegrarse únicamente en el caso de incapacidad o fallecimiento del marido, ocupando la primera vacante que ocurra o 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 rebase los cincuenta años de edad.

Artículo 48º: Servicio Militar: Todos los productores que se incorporen a Filaf, bien sea con carácter obligatorio o voluntario, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el período comprendido de dicho servicio militar y dos meses más, computable tal tiempo a efectos de antigüedad.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a tres meses, siendo potestad de la Factoría el acceder a sus ingresos a los que disfrutaban permisos de duración inferior al tiempo indicado.

Solo los productores que presten servicio militar obligatorio, tendrán derecho a percibir las gratificaciones especiales a que se refiere el artículo 15 de este Reglamento, a tenor de la resolución del Tribunal Central de Trabajo de 14 de Octubre de 1944. Igualmente percibirán durante el mismo período de tiempo el plus de cargas familiares, si a ello tuviesen derecho. Quien ocupe la vacante eventualmente producida por servicio mili-

tra, volverá a su antiguo puesto si pertenece a la factoría con carácter fijo o cesará si hubiese ingresado temporalmente para cubrir dicho plazo. Cuando se reincorpore el productor a quien hubiese sustituido, el cese del eventual suplente, es preciso que se haya hecho saber expresamente el carácter de tal, y que haya firmado el conforme. Se le avisará el cese con ocho días de antelación o no le abonará la indemnización equivalente a tal plazo. Mientras el productor se encuentre prestando el servicio militar seguirá ascendiendo en el escalafón y le será abonado dicho tiempo a los efectos de antigüedad en la plantilla.

Si el trabajador fijo no se incorpora a su puesto en el plazo señalado, el suplente adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla en su categoría y en el supuesto de que se tratara de personal con derecho a aumento de salario, por tiempo de servicio, según esta Reglamentación, se le computará a tal efecto el período en que actuó en calidad de suplente.

Capítulo VIII

Premios, Faltas y Sanciones.-

Artículo 49.- Premios. La Factoría premiará la conducta, laboriosidad y cualidades sobresalientes de sus productores, y se concederán a aquellos cuyo rendimiento y laboriosidad, así como asiduidad, sean notorios y sobresaliente.

La escala de premios establecida es la siguiente, que se denominará: Premio a la puntualidad y asistencia al trabajo, consistente en dos días de haber para aquellos productores que no hubiesen faltado ni llegado con retraso durante un trimestre, y premio extraordinario consistente en diez días de haber para aquellos que sin retraso y sin faltar durante el año se hubiesen hecho acreedor al mismo. Asimismo se tendrán en cuenta las faltas de asistencia a los efectos del reparto de viviendas y concurrencia a las excursiones que organice la Factoría para sus productores.



Artículo 50.º = Clasificación de faltas. = Toda falta cometida por un productor se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia, malicia etc. etc. en: Faltas graves y muy graves.

Faltas leves:

1.º = Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 60 minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2.º = No cursar en el plazo de cuarenta y ocho horas la baja correspondiente por motivo justificado, a no ser que puebo la imposibilidad de haberlo efectuado,

3.º = Pequeños descuidos en la conservación del material.

4.º = Falta de aseo y limpieza personal.

5.º = No comunicar a la Factoría los cambios de residencias o domicilio, en un plazo de siete días.

6.º = Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7.º = Bostear en horas de trabajo, sin abandonar el mismo.

8.º = Recibir visitas durante las horas de trabajo, sin previa autorización.

9.º = Dejar ropas o efectos personales fuera de los sitios indicados para ello.

10.º = Entrar en la Factoría u Oficinas, fuera de las horas correspondientes para su trabajo, o de las señaladas para efectuar consultas sin autorización.

11.º = La simple incorrección en el ademán o las respuestas a los superiores.

12.º = Manipular motores o máquinas u otros elementos de la Factoría que no sean de su incumbencia.

13.º = Bostear, cambiar de ropa o el calzado fuera de los sitios señalados y fuera de las horas de trabajo.

14.º = Evamar necesidades físicas fuera de los retretes.

15.º = No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material, y de las necesidades de elementos para continuar el trabajo, siempre que no exceda de 30 minutos.

16.: Trabajar sin ponerse los elementos de protección fijados en las normas de la Factoría.

17.: - Cual quier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Las sanciones aplicables a las faltas precedentes, serán:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

4. Multa de un día de haber como máximo.

Artículo 51.: - Faltas graves. - Se consideraran faltas graves:

1.º Mas de dos faltas no justificadas de puntualidad al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero las tarai una sola falta de puntualidad, para que esta se considere grave.

2.º Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa justificada, o una sola vez, si fuere inmediato posterior a un día festivo.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguros Sociales Obligatorios o Plus Familiar. La falta maliciosa de estos datos se consideraran como faltas muy graves.

4.º No prestar la debida atención al trabajo encomendada

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de disciplina, o de ella se derivasen perjuicios notorios para la Factoría o compañero de Trabajo, se considerará falta muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.

8.º La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para la instalación será ~~considerada~~ como falta muy grave.

9.º Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el interior de la Factoría, así como emplear para uso propio



Remanentes de la Factoría.

- 10.º: Sal derivadas de lo previsto en los apartados 3 y 8 del artículo 76 del Reglamento Nacional de Trabajo.
 - 11.º: La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción.
 - 12.º: Introducir en el recinto de la factoría bebidas alcohólicas sin autorización expresa.
 - 13.º: Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.
 - 14.º: Estar en los lugares de aseo destinados a personal de distinto sexo.
 - 15.º: Encender fuego en los talleres, sin autorización.
 - 16.º: Montar en los vehículos los obreros que no estén al servicio de los mismos.
 - 17.º: Realizar propaganda o colectas dentro de la factoría, sin autorización o aconsejar a los obreros el incumplimiento de sus deberes.
 - 18.º: Escribir letreos en las paredes de los talleres, oficinas o retretes.
 - 19.º: Encubrir al autor o autores de cualquier falta que se considere grave o muy grave.
 - 20.º: Si faltar en cualquier forma el cumplimiento de las funciones confiadas a los guardas o porteros.
- Las precedentes faltas podían ser sancionadas con alguna de las siguientes sanciones:

1. Multa de dos a seis días de haber.

2. traslado de puesto dentro de la factoría

3. suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Artículo 52.º: Faltas muy graves: se considera tan como tales las siguientes:

- 1.º: La disminución voluntaria en el rendimiento normal de la labor.
- 2.º: Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o mas de 30 durante el año.

3.º: Faltar al trabajo durante tres días al mes, sin causa justificada.

4.º: El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros como a la Factoría, o a cualquier persona dentro de la dependencia de la misma o en acto de servicio en cualquier lugar.

5.º: inutilizar, destruir o causar desperfectos en primicias materias, útiles, herramientas, máquinas, aparato, instalaciones, edificios o enseres de la Factoría.

6.º: La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometida fuera de la Factoría, o cualquier otra condena que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, en todos los casos las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7.º: La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

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

9.º: Violar el secreto de la correspondencia o documentos de trabajos en la Factoría.

10.º: Revelar a elementos extraños de la Factoría, datos de reserva obligada.

11.º: Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Factoría.

12.º: Los malos tratos de palabras u obras o faltas graves de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

13.º: La blasfemia habitual.

14.º: Causar accidentes ~~graves~~ por negligencia o imprudencia inexcusable.

15.º: Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

16.º: El originar pecunios e injustificadas rétas con sus



compañeros de trabajo.

- 17.º: Las derivadas de lo previsto en los párrafos 3.º, 6.º y 9.º del artículo anterior.
- 18.º: La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- 19.º: Falsar los datos que hayan de constar en las declaraciones juradas que con carácter general solicite la Factoría o la documentación exigida al ingreso.
- 20.º: Modificar o cambiar al obrero por su propia cuenta, los aparatos o dispositivos de protección, sin la autorización de sus respectivos jefes.
- 21.º: Maltratar las máquinas o herramientas de trabajo, o causar avería voluntaria en los elementos mecánicos y manuales.
- 22.º: Faltar al cumplimiento de las prescripciones dictadas para su curación, al personal lesionado.
- 23.º: Prolongar voluntariamente la curación de las lesiones o causarse deliberadamente lesiones que puedan pasar por accidente de trabajo.
- 24.º: Colaborar directa o indirectamente en la ejecución de cualquier delito definido en el Código Penal, o en las faltas calificadas como muy graves en este Reglamento.
- 25.º: No comparecer ante el instructor en cualquier expediente promovido para apreciar o sancionar en su caso, una falta denunciada contra el mismo interesado u otra persona de la Factoría.
- 26.º: El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas y de acuerdo con lo que el Reglamento dispone al efecto.
- 27.º: La ofensa verbal o de obras a los compañeros, jefes y altos cargos de la Factoría.

Todas estas faltas podían ser sancionadas con alguna de las siguientes:

Sus pensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días

Multa de seis a quince días de haber.

Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años, para ascenso de categoría.

Despido.

Artículo 53: Instrucción de expedientes. No será necesario la instrucción de expedientes, en las imprecisiones de faltas leves, pero los hechos que las motiven y sus sanciones habrán de comunicarse por escrito a los interesados.

Las faltas graves y muy graves darán lugar a la instrucción de expedientes, que se iniciará con el parte por escrito que el Jefe de Personal o el Jefe inmediato del productor hayan dado del mismo. Al denunciado se notificará por escrito la incoación del expediente y dentro de los seis días siguientes a su notificación se formulará el pliego de cargos correspondiente. Dentro de los tres días siguientes de la recepción del pliego de cargos, el expedientado formulará su correspondiente pliego de descargo.

La resolución que proceda a juicio de la Dirección de la Factoría, será comunicada al expedientado dentro de los 20 días contados a partir de la fecha de iniciación del expediente. En ningún caso la duración de los trámites de un expediente, podrá exceder de un mes.

El instructor una vez apurados todos los medios para establecer los hechos y oídos en declaración al expedientado, emitirá su informe complementario, terminándose la instrucción con el resumen de hechos y parecer del instructor, quien señalará al que resulte culpable, consignándose artículo y número que infringe de este Reglamento, las disposiciones legales aplicables y un resumen de sentencias o resoluciones del Tribunal Central de Trabajo, aplicables al caso.

Al tenor de lo preceptuado en el párrafo 2º del artículo 81 de la Reglamentación Nacional, la Factoría se reservará la facultad de determinar los casos que por falta grave decretó la suspensión de empleo y ~~pendido~~ durante la tramitación del expediente.

De acuerdo con lo que se preceptúa en el Decreto de



26 del Noviembre de 1956 la Factoria podia, comunicandolo previamente al Jurado de Empresa, despedir a cualquier productor sin necesidad de formacion de expediente. Y sin nada más que tratar se dio por terminada la sesion de lo que con el V.º B.º del A.º Presidente, como Secretario doy fe.

V.º B.º
El Presidente