

21. No utilizar los medios de protección que la empresa pone a su disposición.

22. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competente, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

23. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

24. No seguir las medidas de seguridad establecidas en los procedimientos de trabajo.

25. Conducir cualquier vehículo en horas de trabajo habiéndole sido retirado el permiso de conducir por la autoridad competente.

26. Modificar por su cuenta los precios de venta de los productos con la intención de obtener un beneficio personal.

27. Cualquier falseamiento de la realidad por parte del trabajador que repercuta en el desempeño de sus funciones o en la actividad o resultados de la empresa.

28. El abandono manifiesto de su puesto de trabajo, mostrando una actitud incumplidora, no preavisando a la empresa y haciendo caso omiso a las llamadas telefónicas, cartas, burofax o cualquier medio de comunicación que la empresa pudiera utilizar, impidiendo por lo tanto su localización.

D) Sanciones: corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las tablas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Se pueden clasificar atendiendo a la importancia, trascendencia ó intencionalidad del hecho que las provocan en:

- Sanciones por falta leve.
- Sanciones por falta grave.
- Sanciones por falta muy grave.

Las acciones que pueden tomarse son las siguientes:

A) Sanciones por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

B) Sanciones por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 19 días.

C) Sanciones por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenece el sancionado.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización.
- Despido por pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Todas las acciones que se tomen para sancionar una falta deben hacerse dentro de unos plazos determinados. Estos plazos, que están en función de la calificación de las faltas y de acuerdo con el artículo 60.2 del estatuto de los trabajadores, son:

- 10 días para faltas leves.
- 20 días para faltas graves.
- 60 días para faltas muy graves.

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

La ejecución de la sanción podrá dilatarse hasta un periodo de 90 días.

Cuando se prevea aplicar una de las sanciones indicadas:

La sanción impuesta deberá tener en cuenta los plazos de prescripción expuestos no pudiendo sancionar cuando prescriban dichos plazos, a no ser que haya dado lugar a trámites penales.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

No se podrán imponer sanciones en razón del origen de las personas, sexo, situación familiar, pertenencia a una etnia, una nación o una raza, por sus opiniones políticas, actividad sindical o convicciones religiosas.

En caso de diferencias sobre la aplicación de una sanción es la jurisdicción competente quién determinará la adecuación de la misma.

Si una vez comunicada la sanción, durante el plazo previo al cumplimiento de la misma, al trabajador le sobreviene una incapacidad temporal cuya duración supera la fecha en la que tendría que comenzar la suspensión de empleo y sueldo, la empresa le comunicará unas nuevas fechas de suspensión una vez termine el periodo de incapacidad temporal.

Disposición final primera.

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten al estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo.

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los comités de empresa o delegados de personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

#### ANEXO INFORMATIVO

##### Cuadro de parentescos

Grados	Titular/cónyuge			
	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno/nuera.
1.º	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno/nuera.
2.º	Abuelos.	Hermanos.	Cuñados.	Nietos.
3.º	Bisabuelos.	Tíos.	Sobrinos.	Biznietos.
4.º	Primos.	—	—	—

### 3916

*RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A., y Grup Supeco Maxor, S.L.).*

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A., y Grup Supeco Maxor, S.L.) (publicado en el BOE 9.6.06) (Código de Convenio n.º 9016103) que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2007 por la Comisión Paritaria del Convenio de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa y miembros de los sindicatos FETICO, CC.OO. y UGT firmantes de dicho convenio en representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CHAMPION 2006-2007 («SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A.», Y «GRUP SUPECO MAXOR, S.L.»)

Grupo Champion:

Doña Elena Cardona.  
Doña Carolina Martín.

CC.OO.:

Don Martín Martínez.  
Doña Adelaida Gómez.

FETICO:

Doña Anabel González.  
Doña Mónica Quindós.

UGT:

Doña Petronila Martín.  
Don Rafael Galán.

En Madrid, a veinticinco de enero de 2007, se reúnen, previa convocatoria, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Grupo Champion 2006-2007, con asistencia de todas las organizaciones que la integran en las personas que figuran al margen, a fin de tratar de los siguientes puntos del Orden del Día:

Primero. *Revisión Salarial 2006.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio Colectivo del Grupo Champion, los reunidos, tras constatar que el incremento del IPC real anual para el año 2006 ha sido del 2,7% y dado que las empresas han practicado el incremento del 2,8%, deberá producirse una revisión salarial del 0,1% sobre el salario base y salario base personal de diciembre de 2005 ya que el aumento total previsto era del IPC más 0,2. Dicho importe se abonará en la nómina del próximo mes de febrero.

Segundo. *Incremento salarial para el año 2007.*—A partir de primero de enero de 2007, y a la vista de que el IPC previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del estado para este año ha sido del 2%, el Salario Base Personal, en los términos del artículo 33, apartado 2, del Convenio, tendrá un incremento del 2,2%.

Tercero. *Salarios Base para el año 2007.*—Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2007, se aplicará el aumento del 2,2% sobre los Salarios Base que serán los siguientes:

Grupo de Profesionales: 10.831,87 € anuales o 6,0717 € a la hora.  
Grupo de Especialistas: 11.481,78 € anuales o 6,4360 € a la hora.  
Grupo de Técnicos y Gestores: 12.170,69 € anuales o 6,8221 € a la hora.  
Grupo de Mandos: 12.900,93 € anuales o 7,2315 € a la hora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, tras facultar a Carolina Martín León para la presentación de la presente en el pertinente registro público de la Dirección General de Trabajo, se levanta la sesión y de ella la presente Acta, que una vez leída y encontrada conforme por los asistentes, la firman en el lugar y fecha arriba indicados.

## 3917

*RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para 2007, del Convenio colectivo de Sagital, S.A.*

Visto el texto de la revisión salarial para 2007 del Convenio Colectivo de la empresa Sagital, S.A., publicado en el B.O.E de 2-5-2005, (Código de Convenio n.º 9013282), que fue suscrito, con fecha 18 de enero de 2007, por la Comisión Paritaria del Convenio, en la que están integradas la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales de UGT y ATES, firmantes de dicho Convenio en representación, respectivamente, de la empresa y de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### ACTA

En Madrid, a 18 de enero de 2007, reunidas las personas abajo reseñadas en la sede social de SAGITAL, S.A., Av. de Manoteras, 22, en calidad de Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Sagital, prevista en el art. 8 del mismo, tras las deliberaciones oportunas, alcanzan por unanimidad los siguientes acuerdos:

Primero.—Una vez conocido por las partes firmantes del Convenio Colectivo 2005-2007 el Índice de Precios al Consumo real correspondiente al año 2.006, de acuerdo con lo pactado en el artículo 51 del vigente Convenio Colectivo, proceden a realizar la actualización de los conceptos

económicos del mismo en los términos que se contienen en el anexo a la presente acta.

Segundo.—Siendo de conformidad de los asistentes, acuerdan remitir la citada revisión a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Asistentes:

Por SAGITAL, S.A.:

María del Prado Fernández Peire.  
Víctor Iglesias González.

Por UGT:

Mercedes Acebrón Puerta.  
Mario Bermejo Moreno.

Por ATES:

Antonio Fernández Piñeiro.

Y sin más asuntos que tratar, firman la presente acta en prueba de conformidad los asistentes a la reunión.

### Anexo al acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Sagital de fecha 18 de enero de 2007

REVISIÓN ECONÓMICA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SAGITAL, S.A. (AÑO 2007)

Una vez conocido por las partes el Índice de Precios al Consumo correspondiente al año 2006, se procede a la revisión económica del Convenio, de acuerdo con lo pactado en el artículo 51 del mismo.

Artículo 24. *Desplazamientos.*

El desplazamiento realizado en un vehículo particular del trabajador, se abonará durante el año 2007 a razón de 0,20 euros el kilómetro.

Artículo 25. *Importe de las Dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será durante el año 2007:

	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	8,90
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	15,65
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	25,40
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	34,79

Artículo 30. *Compensación de los días 24 y 31 de diciembre.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de Diciembre, así como la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, percibirán una compensación económica de 58,23 € en el 2007.

Artículo 43.b) *Protección Minusvalía.*

La empresa abonará por este concepto en los términos contemplados en el Convenio la cantidad de 90,88 euros mensuales durante el año 2007.

Artículo 45. *Cuantía de las Retribuciones.*

Según tablas del anexo salarial.

Artículo 50. *Premio de vinculación.*

Para el año 2007 se establecen los siguientes importes:

Edad/Años	Euros
60	5.929,37
61	5.399,96
62	4.976,44