

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Faltas al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de treinta días.
3. 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 misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la Empresa.
4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez durante el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores.
7. Revelar a terceros datos de reserva obligada. Aquí se incluye las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etcétera.
8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa, cualquiera que sea la forma de participación.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, siempre que sea constatable.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
14. Encubrir a los autores de faltas muy graves.
15. El superior que, conociendo un hecho punible de carácter grave, no da el correspondiente parte al Departamento de Personal, o aquél que cuando, por su función debe evitarlo, no lo haga.
16. Realizar cualquier tipo de propaganda dentro de los locales de la Empresa, así como aconsejar o incitar a los productores al incumplimiento de sus deberes, aunque no llegue a producir efectos. Si los causase, el despido será automático.
17. El encontrar en poder del productor al efectuar el control de salida, cualquier objeto no declarado por él, propiedad de la Empresa, de los compañeros o de un tercero.
18. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.
19. Intento de engañar al Médico para obtener la baja laboral o prolongar indebidamente la situación de enfermedad o accidente.
20. Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas por el Médico que corresponda al personal lesionado para su curación, o prolongar voluntariamente, por medios ilícitos, la duración de la lesión.
21. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.
22. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la Empresa estime que sean necesarios para su puesto de trabajo.
23. El abuso de autoridad, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio notorio de un inferior.
24. No comunicar la adquisición de enfermedad contagiosa a la Dirección de la Empresa.
25. La reincidencia en falta grave y, en general, cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Imposición de sanciones.—Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas serán:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.
- Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes Despido.

Procedimiento.—El Departamento al cuál pertenezca el trabajador objeto de la amonestación, a través del Jefe de Departamento y con el conocimiento del Director de esa área, enviará un informe al Departamento de Personal, el cual estudiará si es procedente o no sancionar dicha falta, donde se especifiquen el día, hora, lugar y razones consitutivas de dicha falta.

Una vez estudiada la propuesta, el Departamento de Personal, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, podrá sancionar al trabajador mediante la comunicación por escrito de la fecha de comienzo de la sanción y las razones que la motivan, excepción hecha de la amonestación verbal, debiendo el interesado firmar el duplicado, que conservará la Dirección de la Empresa. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos especiales legalmente establecidos.

Prescripción de faltas.—Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y muy graves a los sesenta días, de ser conocidas por la Dirección y no haberse sancionado.

Prescripción de sanciones.—A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrá en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriese tres o cinco años, respectivamente.

24051 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Turrones y Mazapanes (Código de Convenio número 9905165), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 1993, de una parte, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Alimentación y Tabacos de UGT y la Federación Estatal de Alimentación de CC OO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES

Tabla general 1993

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antigüedad importe trienio — Pesetas	Plus nocturno. — Ptas./hora
Técnicos titulados:				
De grado superior	120.132	1.801.980	202	168
De grado medio	102.376	1.535.640	167	141
Ayudante Técnico	81.914	1.228.710	124	102
Técnicos no titulados:				
Encargado general	98.301	1.474.515	165	134
Maestro o Jefe de taller	91.563	1.373.445	152	122
Encargado de sección	85.519	1.282.785	139	116
Auxiliar laboratorio	76.438	1.146.570	116	102

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antigüedad importe trienio — Pesetas	Plus nocturn. — Ptas./hora
Oficina Técnica organización:				
Jefes de 1. ^a y 2. ^a	98.301	1.474.515	165	134
Técnicos Organiz. 1. ^a y 2. ^a	92.859	1.392.885	152	129
Auxiliar Organización	76.438	1.146.570	116	102
Técnicos proceso datos:				
Jefe proceso datos	102.694	1.540.410	171	143
Analista	98.301	1.474.515	165	134
Jefe Exp. Prog. Ordenad.	98.301	1.474.515	165	134
Programador máquina	98.301	1.474.515	165	134
Auxiliar	92.859	1.392.885	152	129
Operador ordenador	92.859	1.392.885	152	129
Administrativos:				
Jefe Administrativo 1. ^a	109.215	1.638.225	181	152
Jefe Administrativo 2. ^a	102.694	1.540.410	171	143
Oficial 1. ^a Administrativo	92.859	1.392.885	152	129
Oficial 2. ^a Administrativo	81.914	1.228.710	124	102
Auxiliar Administrativo	76.438	1.146.570	116	102
Telefonista	76.081	1.141.215	115	96
Mercantiles:				
Jefe de ventas	110.255	1.653.825	180	147
Inspector de ventas	101.039	1.515.585	168	141
Promotor Prop. o Publicidad ..	81.914	1.228.710	124	102
Vendedor con autoventa	79.206	1.188.090	122	102
Viajante	79.206	1.188.090	122	102
Corredor de plaza	79.206	1.188.090	122	102
Aspirantes técnicos o Administrativos:				
De tercer año	57.452	861.780	—	—
De segundo año	46.491	697.365	—	—
De primer año	38.286	574.290	—	—

Categorías	Salario base diario — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antigüedad importe trienio — Ptas./día	Plus nocturn. — Ptas./H.	Compl. Campa. — Ptas./día
Aprendices:					
De segundo año	1.513	688.415	—	—	235
De primer año	1.223	556.465	—	—	188

Nota: Esta tabla salarial será igualmente aplicable al territorio de la provincia de Alicante, que mantendrá como única peculiaridad el Complemento de Campaña por día trabajado en la misma, en los importes que constan en la columna correspondiente y para las categorías que lo venían percibiendo.

Tabla general

Horas extraordinarias

Categorías	Sin antigüedad — Pesetas	Valor por trienio — Pesetas
Técnicos titulados:		
De grado superior	1.726	88
De grado medio	1.470	72
Ayudante Técnico	1.176	54
Técnicos no titulados:		
Encargado general	1.412	72
Maestro o Jefe de taller	1.316	65
Encargado de sección	1.228	62
Auxiliar laboratorio	1.099	51
Oficina Técnica organización:		
Jefes de 1. ^a y 2. ^a	1.412	72
Técnicos Organización 1. ^a y 2. ^a	1.332	65
Auxiliar Organización	1.099	51
Técnicos proceso datos:		
Jefe proceso datos	1.478	76
Analista	1.412	72
Jefe Exp. Prog. Ordenad.	1.412	72
Programador máquina	1.412	72
Auxiliar	1.332	65
Operador ordenador	1.332	65
Administrativos:		
Jefe administrativo 1. ^a	1.570	79
Jefe administrativo 2. ^a	1.478	76
Oficial 1. ^a administrativo	1.332	65
Oficial 2. ^a administrativo	1.176	54
Auxiliar administrativo	1.099	51
Telefonista	1.093	50
Mercantiles:		
Jefe de ventas	1.572	79
Inspector de ventas	1.452	76
Promotor Prop. o Pub.	1.176	54
Vendedor con autoventa	1.139	54
Viajante	1.139	54
Corredor de plaza	1.139	54
Aspirantes o Administrativos:		
De tercer año	827	—
De segundo año	668	—
De primer año	549	—
Personal de producción:		
Oficial 1. ^a	1.195	65
Oficial 2. ^a	1.157	64
Ayudante	1.135	63

Categorías	Salario base diario — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antigüedad importe trienio — Ptas./día	Plus nocturn. — Ptas./H.	Compl. Campa. — Ptas./día
Personal de producción:					
Oficial 1. ^a	2.741	1.247.155	153	106	439
Oficial 2. ^a	2.653	1.207.115	148	102	424
Ayudante	2.603	1.184.365	147	98	419
Personal de acabado, envasado y empaquetado:					
Oficial 1. ^a	2.628	1.195.740	147	106	422
Oficial 2. ^a	2.591	1.178.905	142	102	403
Ayudante	2.530	1.151.150	139	98	400
Personal Oficinas auxiliares:					
Oficial 1. ^a	2.771	1.260.805	153	112	439
Oficial 2. ^a	2.680	1.219.400	150	107	424
Peonaje:					
Peón	2.551	1.160.705	141	98	396
Personal de limpieza	2.551	1.160.705	141	98	396
Subalternos:					
Almacenero	2.641	1.201.655	148	102	424
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	2.601	1.183.455	143	100	416
Mozo almacén	2.562	1.165.710	142	98	410

Categorías	Sin antigüedad — Pesetas	Valor por trienio — Pesetas
Personal de acabado, envasado y empaquetado:		
Oficial 1. ^a	1.144	63
Oficial 2. ^a	1.129	62
Ayudante	1.101	61
Personal Oficinas auxiliares:		
Oficial 1. ^a	1.207	65
Oficial 2. ^a	1.170	64
Peonaje:		
Peón	1.111	62
Personal limpieza	1.111	62
Subalternos:		
Almacenero	1.149	64
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	1.134	63
Mozo almacén	1.118	62

Nota.—Para calcular el valor de la hora extraordinaria con antigüedad, se multiplica el importe de la columna «Valor por trienio» por el número de trienios que tenga cada trabajador y su resultado se suma a la columna «Sin antigüedad».

24052 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU), código número 9004772, que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS UNICOS, SOCIEDAD ANONIMA» (SEPU)

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU), y sus trabajadores, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los Centros de trabajo de «Sepu, S. A.», en todo el territorio nacional, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas a que se refiere el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo de Empresa entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1993, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1993.

Si por cualquiera de las dos partes el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por períodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito a la otra parte con acuse de recibo, con tres meses de antelación al término de su vigencia.

En caso de denuncia, se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo se consideraran en su conjunto y cómputo anual.

Art. 7.º *Retribuciones*.—Para el año 1993, el incremento salarial para cada una de las categorías profesionales de la Empresa será del 3 por 100 sobre el salario total bruto.

Art. 8.º *Antigüedad*.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consisten en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 6 por 100 de los sueldos base y complemento personal.

Art. 9.º *Pagas extraordinarias*.—La Empresa abonará a su personal cuatro pagas extraordinarias de acuerdo a la costumbre que se viene practicando en esta Empresa, es decir, paga de marzo, julio, septiembre u octubre y diciembre.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

Art. 11. *Jornada laboral*.—La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales, que equivaldrá a un cómputo anual de mil ochocientas dieciocho horas y veintisiete minutos de trabajo efectivo para el año de vigencia del Convenio. La presente jornada se realizará mediante el percibo de un día de descanso a la semana, de lunes a sábado, ambos inclusive, en turnos rotativos, manteniéndose las jornadas más beneficiosas existentes en la actualidad.

Por cada día festivo que coincida con el correspondiente día libre, los empleados dispondrán de un día libre.

La jornada laboral no se prolongará después de las veinte horas, salvo pacto expreso individual entre las partes, del que se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Art. 12. *Secciones autónomas*.—En secciones, almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo en relación a la actividad comercial, la jornada se desarrollará de forma continuada de lunes a viernes, ambos inclusive.

Art. 13. *Vacaciones*.—Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de treinta y un días naturales. Los trabajadores disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, de, al menos, veinticuatro días naturales ininterrumpidamente de su período vacacional o su parte proporcional, los días restantes en los demás meses. El calendario laboral se elaborará de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No se computarán las fiestas que excedan de cuatro como vacaciones.

Se respetará el derecho de turno que corresponda en caso de cambio de sección.

Art. 14. *Bolsa vacacional*.—Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar sus vacaciones de, al menos, veinticuatro días naturales ininterrumpidamente durante los meses de junio a septiembre, percibirán la cantidad de 28.100 pesetas en concepto de bolsa vacacional.

Art. 15. *Principio de opción*.—El derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece bajo el principio de quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en su unidad de trabajo o sección, salvo acuerdo de las partes interesadas.

Art. 16. *Asistencia consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia al consultorio médico, sea de la Seguridad Social o privado, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se le concederá el permiso por la Empresa, sin pérdida de retribución, por el tiempo preciso para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 17. *Jubilación*.—Para los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid y Zaragoza que deseen jubilarse de forma voluntaria y anticipada, se establece un premio de jubilación consistente en las siguientes mensualidades:

Si se jubila a los sesenta y cuatro años: Dos mensualidades.

Si se jubila a los sesenta y tres años: Cinco mensualidades.