

- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificio, ensares, fichas y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto o sustracción cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
- 5.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza.
- 6.- La embriaguez habitual.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, -- así como a los compañeros y subordinados.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal -- del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio del derecho reconocido por las Leyes.
- 12.- El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- El simular haber efectuado visitas o entrevistas a médicos o -- clientes por parte del personal comercial de la Empresa, supervisores de ventas, delegados de información médica, vendedores o visitadores médicos, será en todos los casos falta muy grave en su grado máximo. Igual calificación merecerá omitir en el in forma o parte de trabajo una visita efectuada en fecha distinta de la que hubiera sido realizada, así como simular desplazamientos y gastos de viaje que no hubieran sido realizados en las fechas establecidas.
- 14.- Las derivadas de las causas previstas en los Apartados. 2, 4, 8 y 10 del Artículo anterior y 7 del Artículo 39.
- 15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, excluida la de puntualidad, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 16.- Los abusos de autoridad por parte de un mando.

#### Artículo 420 - Sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo previsto en este Convenio y Estatuto de los Trabajadores.

Toda sanción, a excepción de la amonestación verbal, se comunicará -- por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el -- "enterado". De negarse a ello, podrá ser sustituido por dos testigos, que firmen únicamente a efectos de haber sido entregada la comunicación.

Al mismo tiempo se informará a los representantes de los trabajadores de todas las sanciones.

#### Artículo 430 - Las sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, -- suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de -- dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

#### Artículo 440 - Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán de acuerdo con lo que previene el Apartado 2 del Artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 450 - Derechos sindicales

Se estará a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

#### PACTO ADICIONAL

Como consecuencia de la aplicación del Artículo 30 del IV Convenio -- Colectivo de la Industria Química, la Empresa procedió a desengancharse del mismo en el año 1984, sin que se alcanzara acuerdo alguno con los representantes legales de los trabajadores, sobre incrementos salariales para dicho año 1984.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, en especial el incremento salarial del doce por ciento pactado en el Artículo 24, absorbe y compensa cualquier mejora salarial para 1984, para el que, -- expresamente las partes pacten mantener los mismos salarios de 1983, salvo el abono del dos por ciento del plus de antigüedad, renunciando a cualquier otra compensación o aumento salarial.

#### Anexo I

#### ANEXO I AL CONVENIO LABORAL COLECTIVO DE DAVUR. S.A.

#### CUADRO HORARIO

##### BORARIO GENERAL

De Lunes a Viernes de 7,30 a 13,30 horas

Descanso: de 10,45 a 11 horas

##### HORARIOS ESPECIALES

###### - Vigilante nocturno:

De Lunes a Viernes de 23,30 a 7,30 horas

Descanso: de 1,45 a 2 horas

###### - Personal de limpieza:

De Lunes a Viernes de 14,30 a 21,30 horas

Sábados de 9 a 14 horas

Descanso: de 17,45 a 18 horas

###### - Personal comercial con trabajo en el exterior:

De Lunes a Viernes Horario flexible acomodado a las necesidades de las visitas a médicos y clientes.

#### Anexo II

#### TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS ANUALES

GRUPO	PESETAS
1	670.000
2	720.000
3	780.000
4	815.000
5	930.000
6	1.050.000

22606

RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Matias Martin Sauras.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 28 de diciembre de 1984 por la Audiencia Territorial de Zaragoza en el recurso contencioso-administrativo número 371/1984, promovido por don Matias Martin Sauras, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimando el recurso deducido por don Matias Martin Sauras contra la resolución de 9 de mayo de 1984, del ilustrísimo señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, sobre declaración de incompatibilidad del actor en su puesto como Letrado sustituto del Abogado del Estado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo de Teruel con el ejercicio libre de la Abogacía:

Primero.-Declaramos el derecho del actor a que pueda compatibilizar su trabajo como Letrado de la Administración Institucional de servicios Socio Profesionales -AISS- con destino en la Dirección Provincial del INEM en Teruel, con la actividad de Abogado en ejercicio; si bien se condiciona tal compatibilidad a no poder personarse en juicio durante su jornada laboral en la Administración, ni realizar trabajo alguno como tal Letrado particular en el área laboral y de la Seguridad Social, ni intervenir en asuntos en que el Estado sea parte.

Segundo.-Anulamos el Acuerdo del ilustrísimo señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de 9 de mayo de 1984, objeto de impugnación, por su oposición a este pronunciamiento.

Tercero.-Con imposición de costas a la Administración por ser ello preceptivo.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.