

Artículo 35. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la RFEG, o a cualquier persona dentro de los locales de la RFEG o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear, sustraer, comunicar o facilitar datos y documentos de la RFEG.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar, causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la RFEG; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que implique competencia a la RFEG, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, aprobatorio del texto refundido del ET, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 36. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponderá al Presidente de la RFEG o persona o personas en quien éste delegue. Igualmente, podrá corresponder esta facultad a aquellas otras personas que, en razón de su cargo, pudieran estar facultadas para este cometido, por disposición estatutaria o reglamentaria.

En ningún caso, tendrá competencia para imposición de sanciones la Comisión Gestora, a la que se refiere el artículo 43 de los Estatutos de la RFEG, si los hechos en cuestión están referidos o se produjeron con anterioridad al ejercicio de su gestión, quedando limitada esa facultad sancionadora, al período de tiempo durante el cual, dicha Comisión Gestora extienda su mandato en los términos referidos en el artículo 43 de los Estatutos federativos anteriormente mencionados.

2. Será necesaria la previa instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la RFEG la condición de: a) Miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado sindical.

En estos casos, antes de proceder a la sanción, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Presidente de la RFEG o persona en quien éste delegue, quien designará al Instructor del mismo. Tras la aceptación del Instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas graves o muy graves, el Instructor podrá proponer a la Presidencia de la RFEG la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el Instructor acepte el nombramiento, no podrá exceder de dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación en la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de la existencia de sanciones por faltas graves o muy graves, cometidas por trabajadores afiliados a un sindicato, se procederá, con carácter previo a la ejecución de dichas sanciones, a dar trámite de audiencia a los Delegados sindicales, siempre que conste la afiliación del trabajador a sancionar, al sindicato con representación y presencia en la RFEG.

5. La RFEG anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, así como, también las reincidencias en las faltas leves.

Artículo 37. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), y, en general, en lo previsto por la legislación de rango superior, vigente en cada momento.

Segunda.—Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad, a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la total reorganización y negociación del mismo.

Tercera.—Los salarios que han de percibir anualmente los trabajadores afectados por este Convenio, esto es, las catorce pagas que se establecen en el mismo; son los que se recogen en el cuadro anexo a este Convenio.

Cuarta.—Se establece la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por dos miembros de cada una de las partes firmantes del mismo.

Su función será la de interpretación y seguimiento del desarrollo de este primer Convenio Colectivo, quedando las posibles acciones de mediación y/o arbitraje y conciliación, en su caso, sometida al árbitro o árbitros designados de común acuerdo por los miembros de dicha Comisión Paritaria.

ANEXO**Cuadro de niveles salariales por categorías profesionales**

Niveles	Categorías Profesionales	Salario/mes — Pesetas	Salario/año — Pesetas
1	Todas las categorías que se incluyen en el grupo I del artículo 25.1 de este Convenio.	113.720	1.592.080
2	Todas las categorías que se incluyen en el grupo II del artículo 25.1 de este Convenio.	109.963	1.539.482
3	Jefes administrativos de primera, Jefes de Equipos informáticos, Analistas. Programadores, Personal Técnico deportivo.	105.867	1.482.138
4	Jefes administrativos de segunda, Ayudantes no titulados.	101.766	1.424.724
5	Oficiales administrativos de primera, Masajistas, Coreógrafos.	94.254	1.319.556
6	Oficiales administrativos de segunda, Operadores de Informática.	90.500	1.267.000
7	Auxiliares administrativos.	86.060	1.204.840
8	Ordenanzas, Vigilantes, Conductores, Limpiadoras.	77.176	1.080.464

25275 RESOLUCION de 27 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.007.502), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 27 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEVILLANA DE EXPANSION, SOCIEDAD ANONIMA», Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Andalucía y Mérida y demás puntos de carga dependiente de los mismos.

Queda expresamente excluido el personal que efectúa funciones de alta dirección y alta gestión.

El presente Convenio Colectivo ha sido redactado de común acuerdo entre la Comisión Negociadora integrada por los Delegados de Personal y la representación de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, estando vigente, por lo tanto, desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995, quedando automáticamente prorrogado de año en año salvo que se denuncie por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, por escrito.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su naturaleza y el origen de su existencia. Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia.

Las disposiciones y resoluciones legales futuras, que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales, como las no salariales; es decir, los conceptos en cómputo anual, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el organismo laboral competente en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido que debe ser unos o indivisible en su aplicación.

No obstante, si fuera rechazado por el organismo laboral competente cualquiera de sus artículos, la Comisión Paritaria intentará la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del acuerdo.

Artículo 5. *Legislación laboral.*

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la empresa y sus trabajadores.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, compuesta por dos miembros representantes de los trabajadores y dos miembros por parte de la empresa. Esta Comisión será designada por ambas partes, manteniéndose los mismos componentes durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Se establece un disfrute de treinta días naturales retribuidos. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año natural tendrán derecho

a la parte proporcional de las vacaciones al tiempo medio por mes trabajado en dicho año en proporción diaria; es decir, dos días y medio por mes trabajado. El calendario de vacaciones se confeccionará antes del día 15 del mes de abril y serán disfrutados preferentemente en la época estival, comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Si por necesidades de fabricación, venta o mercado, fuera necesario dividir los períodos de vacaciones, en ningún caso, cada uno de ellos, será inferior a quince días, y al menos uno de ellos deberá disfrutarse en época estival.

Artículo 8. *Revisión médica.*

Todos los trabajadores se someterán, durante la vigencia del presente Convenio, a una revisión médica anual voluntaria.

Artículo 9. *Ropa de trabajo.*

La ropa de trabajo para todo el personal se detalla en anexo adjunto.

Artículo 10. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio estarán integradas en la tabla salarial anexo I del presente Convenio.

Artículo 11. *Premio de vinculación a la empresa.*

Los trabajadores que se jubilen percibirán, como premio de vinculación a la empresa, las cantidades que se indican y que estarán en función de su antigüedad en la misma.

El importe total de dos mensualidades, si su antigüedad en la empresa es entre diez y quince años.

El importe total de cuatro mensualidades, si su antigüedad está comprendida entre los quince y veinticinco años.

El importe total de seis mensualidades, si su antigüedad supera los veinticinco años de permanencia.

Artículo 12. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores tienen derecho a una promoción económica consistente en el 6 por 100 del salario base, por trienio, a partir del día 1 del mes siguiente al cumplimiento del mismo.

Artículo 13. *Robos.*

Los robos que tengan origen por negligencia de los vendedores, bien por dejar las puertas abiertas o las llaves puestas, serán por cuenta de éstos. Los cometidos por la noche, cuando se encuentre forzada la cerradura o rotura de algún cristal, será obligación del vendedor, a fin de que el seguro se haga cargo de los mismos, llevar el coche al taller de la empresa para su comprobación y poner la correspondiente denuncia. En caso de robo, atraco o expoliación deberán pasar al Departamento de Personal de la empresa, antes de hacer la denuncia. Sin cuyo requisito no será abonado el importe correspondiente.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres devengos de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán el 30 de marzo, el 25 de junio y el 20 de diciembre, consistente en el salario base más la antigüedad, bien entendido que la paga de beneficios abonada en el mes de marzo corresponde a los devengos del año anterior.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas, teniendo en cuenta que se prorratean por doceavas partes.

Artículo 15. *Retirada del carné de conducir.*

Si como consecuencia de negligencia en la conducción, alcoholismo, drogas o faltas a la autoridad le fuera retirado el carné de conducir a todo el personal cuyo trabajo habitual exija la conducción de un vehículo, la Dirección estudiará la sanción a aplicar.

Las averías por negligencia del conductor y tras pronóstico profesional serán a cargo del vendedor.

Siempre y cuando se produzca la retirada del carné de conducir por un período inferior a dieciocho meses y se haya producido por algún motivo, dentro de las horas de trabajo, a excepción de las reseñadas en el párrafo anterior, la empresa respetará la categoría profesional al vendedor o conductor durante el período de retirada, percibiendo los importes fijos de

su categoría laboral y acoplándose a cualquier puesto existente en ese momento en la empresa determinado por la Dirección.

Artículo 16. Ayuda a minusválidos.

Se establece una ayuda de 10.000 pesetas mensuales, durante la vigencia del presente Convenio, para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que tengan el 33 por 100, al menos, de minusvalía reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador.

Artículo 17. Incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad, el trabajador percibirá desde el primer día el 100 por 100 de su salario bruto.

Artículo 18. Seguro colectivo de vida.

Con cargo a la empresa, se establece un seguro colectivo de vida para todo aquel personal que lleve seis meses de antigüedad, que garantice a cada trabajador un capital de 3.000.000 de pesetas; por muerte e invalidez permanente absoluta 6.000.000 de pesetas, en el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo 9.000.000 de pesetas en el supuesto de fallecimiento por accidente de circulación.

Artículo 19. Nocturnidad.

En el supuesto de que el trabajador efectuara el turno de noche, comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un incremento del 25 por 100 del salario base, y referido a las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

Artículo 20. Licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Seguridad e higiene en el trabajo.

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la legislación vigente en materia de seguridad e higiene.

Artículo 22. Nupcialidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y con una antigüedad superior a doce meses, percibirán un premio de 20.000 pesetas.

Artículo 23. Ayuda escolar.

La empresa abonará a cada trabajador, por cada hijo hasta los dieciséis años, la cantidad de 8.000 pesetas, que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre de cada año.

Artículo 24. Formación.

La empresa estudiará los medios necesarios para la formación de aquellos trabajadores que quieran acceder a cursos de formación, para mejorar sus conocimientos profesionales.

Anexo al artículo 9: Ropa de trabajo

Verano: Dos pantalones y dos camisas.

Invierno: Dos pantalones, dos camisas, una corbata, una chaqueta (Inspectores), una cazadora (Viajantes), un jersey y un «anorak» o chubasquero.

ANEXO I

Tabla salarial de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima», para el año 1995

Categorías	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Pr. Actividad Pesetas	Cto. P. dedicación Pesetas	Cto. deleg. Pesetas	Total mes Pesetas	Tres pagas Pesetas	Total año Pesetas
Ventas:								
Inspector-Delegado	101.130	16.560	19.710	135.600	25.440	298.440	303.390	3.884.670
Inspector-Ventas	101.130	16.560	19.710	135.600	—	273.000	303.390	3.579.390
Monitor	88.950	13.620	17.640	102.360	—	222.570	266.850	2.937.690
Vendedor-Auto venta	88.950	13.620	17.640	37.530	—	157.740	266.850	2.159.730
Almacenero	77.770	13.020	16.650	7.200	—	107.640	212.310	1.503.990
Limpiadora	70.770	13.020	1.410	—	—	85.200	212.310	1.234.710
Administración:								
Oficial 1.ª Administrativo	81.990	16.560	19.710	—	—	118.260	245.970	1.665.090
Auxiliar Administrativo	73.470	13.620	17.610	6.960	—	111.660	220.410	1.560.330

25276 RESOLUCION de 3 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, complementaria a la de 6 de octubre de 1995, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre.

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 6 de octubre de 1995, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre, número de código 9002052; publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» del 25);

Resultando que en la publicación oficial del texto del Convenio Colectivo de referencia, se ha observado un error de parte del mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la resolución de inscripción y registro del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la corrección de errores del texto del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de octubre de 1995.

Madrid, 3 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

3. Salario lineal

Salario lineal/anual = 214.014 pesetas.

$$\text{Salario lineal/mes} = \frac{\text{Salario lineal/anual}}{12} = 17.834,50 \text{ pesetas}$$

$$\text{Salario lineal/día} = \frac{\text{Salario lineal/anual}}{\text{días naturales} + \text{días de pagas extras}} = 468,30 \text{ pesetas}$$

(únicamente para el cálculo de antigüedad)