

3. Antigüedad:

Trienios desde 1 de enero de 1984: 1.500 pesetas.

Quinquenios desde 1 de enero de 1984: 2.500 pesetas.

Convenio año 1996**«Dana, Sociedad Anónima»**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85, apartado dos, d), del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo), se designa una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender en la interpretación del presente Convenio, la cual, queda formada por las siguientes personas:

Representación empresa: Don José Aumatell Canellas y don Miguel Casao Berdún.

Representación de los trabajadores: Don Francisco Lamarca Fernández.

22849 RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Emalvi, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Emalvi, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9010612), que fue suscrito con fecha 12 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación 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 y Migraciones 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, 25 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EMALVI,
SOCIEDAD LIMITADA**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación para todo el personal de la empresa «Emalvi, Sociedad Limitada».

Artículo 2. Ámbito funcional.

El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores, dedicada a la actividad depósito, custodia, distribución y transporte de explosivos, cartuchería y similares.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Será de aplicación para esta empresa, en sus centros de trabajo de Granada, Valencia, Madrid, Jaén, Murcia y todos los que en el futuro se puedan establecer en todo el territorio nacional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de junio de 1996, con independencia de la fecha de su publicación, hasta el 31 de mayo de 1997. Se entenderá prorrogado, de no existir denuncia expresa por comunicación escrita entre las partes, con antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible a efectos de su aplicación.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se establece un órgano de arbitraje, conciliación e interpretación. Estará constituido por dos representantes de los trabajadores de la empresa, designados por éstos; y dos representantes de la empresa, designados por la Dirección de la misma.

Dicha Comisión actuará:

1. En la interpretación del contenido del presente Convenio.
2. Intento de conciliación en cuantas cuestiones se planteen por la aplicación del Convenio.
3. Se establece con carácter vinculante el arbitraje, sobre las cuestiones planteadas a la Comisión, siempre que la resolución de la Comisión sea unánime de los miembros de la misma.

La Comisión se constituirá a simple requerimiento, por escrito motivado dirigido a la misma, por cualquiera de las partes resolverá sobre las cuestiones planteadas en plazo máximo de quince días. Sus decisiones serán adoptadas por mayoría simple de sus componentes y serán vinculantes a todos los efectos previstos en la legislación vigente (excepto apartado 3, que exige unanimidad).

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada de trabajo en la empresa será de cuarenta horas semanales. La jornada y horarios se entienden flexibles, en función de las necesidades objetivas de la empresa y de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se compensará cualquier exceso de la jornada normal, con tiempos de descanso.

Artículo 8. Vacaciones.

Las vacaciones del personal de la empresa serán de treinta días naturales al año, o la parte proporcional al tiempo trabajado, en caso de ingresos o ceses en el transcurso del mismo.

Durante los primeros días del año (mes de enero) se confeccionará un calendario, de tal forma que el personal de la empresa conozca con antelación mínima de un mes la época en que las disfrutará.

No podrá ser variado el período de vacaciones sino por causa justificada y en este caso se someterá al arbitraje previsto en el artículo 6.

De mutuo acuerdo y atendiendo a las necesidades del servicio, podrán establecerse períodos de quince días en distintas épocas del año para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 9. Póliza de accidentes de seguro privado.

La empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 3.000 pesetas anuales a efectos de que formalicen una póliza de accidentes de trabajo.

La empresa no asume ninguna responsabilidad por la no contratación de dicha póliza de seguro privado. Solamente le será exigible el pago de la referida cantidad mediante la acreditación de haber formalizado dicha póliza y justificante del recibo anual de la misma.

CAPÍTULO II

Régimen económico

Artículo 10. Conceptos salariales.

La retribución del personal comprendido en el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

Salario base, que constituye la retribución mensual por las categorías profesionales en las cuantías que se hacen constar en el anejo I.

Pagadas extraordinarias, que todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente. Éstas son dos: Junio y Navidad, su devengo será semestral; junio desde el 1 de enero al 30 de junio, y Navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Su fecha de pago: Navidad, el día 15 de diciembre; junio, el día 30 del mismo mes.

La empresa podrá abonar dichas pagas extras en prorrata mensual.

La cuantía de dichas pagas extras será de treinta días de salario base y, en su caso, una mensualidad de los complementos salariales personales que a cada trabajador correspondan.

Artículo 11. *Transporte.*

El personal de la empresa percibirá como cantidad indemnizatoria por los gastos de transporte, desde su domicilio al centro de trabajo, siempre que éste se encuentre a una distancia superior a 2 kilómetros, la cantidad de 6.000 pesetas mensuales.

Artículo 12. *Dietas.*

Cuando por razones de trabajo el personal de la empresa se vea obligado a realizar las comidas principales en lugar distinto a su domicilio, percibirán por este concepto 2.500 pesetas. Si se realiza una de las dos, la cantidad será de 1.250 pesetas.

Con independencia de lo anterior, si fuese necesario pernoctar fuera de su domicilio, por razones de trabajo, la empresa abonará 3.000 pesetas por noche.

La empresa podrá optar por el abono de dichas cantidades o el abono de los gastos producidos y justificados por el trabajador, en este caso deberá obtener la autorización de la empresa antes de efectuar los gastos.

CAPÍTULO III

Faltas y sanciones

Artículo 13. *Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Se consideran leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes, inferiores a diez minutos, siempre que de estas demoras no se deriven por la función del trabajador graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso podrán ser graves o muy graves.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia de público.

Se consideran graves:

1. Faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes, más de tres.
2. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se derive perjuicio para la empresa o el público se considerará muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.
4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. La desobediencia a sus superiores en el trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o el público se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros, artículos o material de la empresa. No mantener limpios y no realizar el mantenimiento a vehículos que tengan encomendados.
8. Falta de respeto o consideración al público, Policía, Guardia Civil y otras.
9. Discusiones con los compañeros en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas, materiales, vehículos, etc.
11. Realizar actos que atenten contra el decoro o buen nombre de la empresa, fuera de la jornada de trabajo, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hubiese mediado sanción.

Se consideran muy graves:

1. Más de cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de tres meses o diez durante seis meses.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona que tenga relación con la empresa, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otros sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en material, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo o fuera de él, siempre que este segundo caso fuera habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiere declarado incompatibles, hacer uso indebido de las armas reglamentarias, retirada del título de Guarda jurado o licencia de armas o cualquier otro título o permiso que le habilite para desarrollar su trabajo.
9. Los malos tratos de palabra y/u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, personal directivo, accionistas o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La blasfemia habitual.
11. La falta de aseo, siempre que hubiese llamado la atención anteriormente, o sea de tal índole que produzca quejas de compañeros u otras personas.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor. La pasividad o inhibición en la prestación de los servicios encomendados.
13. Originar riñas o pendencias con los compañeros o personas que tengan relación con la empresa.
14. La reincidencia en falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
15. No observar las medidas de seguridad legalmente aplicables.

Artículo 14. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

CAPÍTULO IV

Artículo 16. *Período de prueba.*

Técnicos titulados: Seis meses.
Resto de personal: Tres meses.

Se mantendrá este período mientras la empresa no alcance el número de 25 trabajadores.

Artículo 17.

Los conductores mecánicos realizarán el mantenimiento de vehículos.

Legislación supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, nuevo texto refundido Real Decreto 1/1995 y Ley General de la Seguridad Social, nuevo texto articulado Real Decreto 1/1994.

ANEJO 1

Categorías profesionales y tabla de retribuciones

	Salario base Pesetas	Plus transporte Pesetas	Annual Pesetas
Personal directivo:			
Director general	90.000	6.000	1.266.000
Director técnico	90.000	6.000	1.266.000
Jefe administrativo	90.000	6.000	1.266.000
Titulado superior	90.000	6.000	1.266.000
Titulado medio	90.000	6.000	1.266.000
Jefe de personal	90.000	6.000	1.266.000
Gerente	90.000	6.000	1.266.000
Personal administrativo:			
Jefe de oficina	88.000	6.000	1.238.000
Oficial administrativo	80.000	6.000	1.126.000
Auxiliar administrativo	68.000	6.000	958.000
Aspirante	65.000	6.000	916.000
Operarios:			
Jefe de servicio	75.000	6.000	1.056.000
Jefe de taller	75.000	6.000	1.056.000
Encargado de sección	70.000	6.000	986.000
Grupo Vigilantes Jurados de Explosivos:			
Conductor Of. 1. ^a Mecánico	75.000	6.000	1.056.000
Conductor Of. 2. ^a Mecánico	72.000	6.000	1.014.000
Conductor Of. 3. ^a	68.000	6.000	958.000
Ayudante en vehículos	68.000	6.000	958.000
Vigilante en vehículos	68.000	6.000	958.000
Vigilante	65.000	6.000	916.000
Operarios sin cualificación:			
Mozo de almacén	65.000	6.000	958.000
Peón	65.000	6.000	958.000
Aprendiz 18 años o más	65.000	6.000	958.000
Aprendiz menos 18 años	53.000	6.000	748.000
Operarios de otros oficios:			
Oficial 1. ^a	70.000	6.000	986.000
Oficial 2. ^a	68.000	6.000	958.000
Ayudante	65.000	6.000	916.000
Peones y Mozos	65.000	6.000	916.000
Personal de limpieza	65.000	6.000	916.000

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

22850 ORDEN de 30 de septiembre de 1996 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Valencia), en el recurso contencioso-administrativo número 3.652/1993, interpuesto por don José Luis Gimeno Salcedo.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Valencia), con fecha 8 de julio de 1996, sentencia firme, en el recurso contencioso-administrativo número 3.652/1993, promovido por do José Luis Gimeno Salcedo, sobre sanción por infracción en materia de pesca marítima; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que, estimando el presente recurso contencioso-administrativo número 3.652/1993, interpuesto por la Procuradora doña Natalia del Moral Aznar, en nombre y representación de don José Luis Gimeno

Salcedo, contra la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (Dirección General de Servicios, Subdirección General de Recursos), de fecha 3 de mayo de 1993, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución del Director general de Recursos Pesqueros, de 10 de septiembre de 1992, por la que se acordaba aplicar al recurrente dos sanciones por el importe total de 630.000 peseta, debemos declarar y declaramos no conformes a Derecho las referidas Resoluciones que anulamos; sin expresa imposición de costas, conforme al artículo 131 de la Ley jurisdiccional.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla, en sus propios términos, la precitada sentencia.

Madrid, 30 de septiembre de 1996.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Recursos Pesqueros.

22851 ORDEN de 30 de septiembre de 1996 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 942/1991, interpuesto por don Vidal Rodríguez Herrero y otros.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 2 de febrero de 1994, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 942/1991, promovido por don Vidal Rodríguez Herrero y otros, sobre subvención a reconversión de tabaco; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador don Juan Antonio García San Miguel y Orueta, en nombre y representación de don Vidal Ángel Rodríguez Herrero, don Joaquín Martín Calderón, doña Ángela Santos Mateo y doña Segunda Mateo Pérez, contra las resoluciones presuntamente desestimatorias, por silencio negativo, del Director de la Agencia Nacional de Tabaco, de las pretensiones de las actoras de abono de subvención, anulamos las resoluciones citadas por no ser conformes al ordenamiento jurídico y declaramos el derecho de cada uno de los recurrentes a percibir, por la campaña 1989-1990 la subvención de 120 pesetas por kilogramo de tabaco reconvertido a "Virginia" y condenamos a la Administración a abonarles dichas subvenciones, sin intereses. No hacemos expresa condena de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla, en sus propios términos, la precitada sentencia.

Madrid, 30 septiembre de 1996.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director General del Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA).

22852 ORDEN de 30 de septiembre de 1996 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (La Coruña), en el recurso contencioso-administrativo número 5.261/1993, interpuesto por «Celcamar, Sociedad Anónima».

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (La Coruña), con fecha 21 de septiembre de 1995, sentencia firme, en el recurso contencioso-administrativo número 5.261/1993, promovido por «Celcamar, Sociedad Anónima», sobre sanción por infracción en materia de pesca marítima; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo deducido por la entidad «Celcamar, Sociedad Anónima», contra Resolución de 30 de septiembre de 1993, del ilustrísimo señor Director general de Servicios (en uso de facultades delegadas por Orden de 30 de julio de 1990, «Boletín Oficial del Estado» del 2 de agosto) del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de la Administración Estatal, desestimatoria de recurso de alzada contra Resolución del ilustrísimo señor Director general de Recursos Pesqueros, de 27 de enero