

pondiente a la Consejería de Trabajo e Industria en el titular de su Viceconsejería.

Tercero. Delegar la copresidencia del Consejo Rector del Consorcio «Hacienda la Laguna de Baeza», correspondiente a la Consejería de Agricultura y Pesca en el titular de la Secretaría General de Agricultura y Ganadería, en su condición de Presidente del Instituto Andaluz de Reforma Agraria.

Cuarto. Nombrar como vocales del Consejo Rector del Consorcio a las siguientes personas:

- El titular de la Dirección General de Formación Profesional y Empleo de la Consejería de Trabajo e Industria.
- El titular de la Dirección General de Desarrollo Rural y Actuaciones Estructurales de la Consejería de Agricultura y Pesca.
- El titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria en Jaén.
- El titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Agricultura y Pesca en Jaén.

Sevilla, 16 de julio de 1996

GUILLERMO GUTIERREZ CRESPO
Consejero de Trabajo e Industria

PAULINO PLATA CANOVAS
Consejero de Agricultura y Pesca

RESOLUCION de 19 de julio de 1996, de la Delegación Provincial de Granada, mediante la que se hacen públicos los Convenios suscritos al amparo de la Orden que se cita.

Mediante la Orden de 22 de enero de 1996 (BOJA núm. 23, de 17 de febrero) se regula la cooperación con los Ayuntamientos de municipios de Andalucía con población superior a veinte mil habitantes, en materia de Servicios Sociales Comunitarios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.5 de la Ley 9/1993, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994, prorrogado para los ejercicios 1995 y 1996 por los Decretos 427/1994, de 27 de diciembre y 289/1995, de 12 de diciembre, procede hacer pública la relación de subvenciones concedidas en el marco de los convenios suscritos al amparo de la citada Orden.

La citada relación figura como Anexo a la presente Resolución indicando para cada uno de los Ayuntamientos que han suscrito convenio las aportaciones del Ministerio de Asuntos Sociales (MAS), de la Consejería de Trabajo e Industria (C.T. e I.) y, en su caso, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales.

Granada, 19 de julio de 1996.- El Delegado, Mariano Gutiérrez Terrón.

GRANADA

Ayuntamiento de Baza.
Aportación MAS: 7.507.738 pesetas.
Aportación C.T. e I.: 13.952.204 pesetas.
Aportación IASS: 800.000 pesetas.
Total: 22.259.942 pesetas.

Ayuntamiento de Guadix.
Aportación MAS: 7.426.663 pesetas.
Aportación C.T. e I.: 13.028.166 pesetas.
Aportación IASS: 600.000 pesetas.
Total: 21.054.829 pesetas.

Ayuntamiento de Loja.
Aportación MAS: 7.465.571 pesetas.

Aportación C.T. e I.: 11.031.586 pesetas.
Aportación IASS: 1.000.000 pesetas.
Total: 19.497.157 pesetas.

Ayuntamiento de Motril.
Aportación MAS: 12.024.534 pesetas.
Aportación C.T. e I.: 26.366.229 pesetas.
Aportación IASS: 375.000 pesetas.
Total: 38.765.763 pesetas.

Ayuntamiento de Almuñécar.
Aportación MAS: 6.893.354 pesetas.
Aportación C.T. e I.: 12.115.635 pesetas.
Aportación IASS: 300.000 pesetas.
Total: 19.308.989 pesetas.

RESOLUCION de 31 de julio de 1996, de la Delegación Provincial de Cádiz, mediante la que se hace pública la subvención concedida al amparo de la Orden que se cita.

La Orden de 22 de enero de 1996 estableció el régimen de concesión de ayudas públicas privadas sin ánimo de lucro en materia de Z.E.P.S.

Vistas las solicitudes presentadas y resuelto el expediente incoado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33 de la citada Orden y en aplicación Autónoma de Andalucía para 1994 prorrogados para 1996, se hace pública la subvención concedida y que figura a continuación.

Expte.: 77/96/AC.
Asociación: Asoc. Juv. Crist. «San Pablo Apóstol».
Cantidad concedida: 400.000.
Programa: «Promoción de talleres infancia-juventud».

Cádiz, 31 de julio de 1996.- El Delegado (Dto. 91/83, de 6.4), El Secretario General, Diego Manuel Vera Arroyo.

RESOLUCION de 1 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Diego Fernández García e Hijos, SL (7100572).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Diego Fernández García e Hijos, S.L. (Código de Convenio 7100572), recibida en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de julio de 1996, suscrita por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 15 de febrero de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de agosto de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EMPRESA DIEGO FERNANDEZ GARCIA E HIJOS, SL

Capítulo I. Disposiciones Generales

Art. 1.º Ambito Personal. El presente convenio colectivo será de aplicación para todo el personal de la empresa Diego Fernández García e Hijos, S.L.

Art. 2.º Ambito Funcional. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de esta empresa dedicada a la actividad de Fabricación, distribución y venta de productos de panadería, bollería y pastelería.

Art. 3.º Ambito Territorial. Será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, cuyo domicilio social es Cuesta de Víznar, s/n, Alfacar (Granada), siendo de aplicación también en su centro de trabajo de Alcalá la Real (Jaén), además de los ya establecidos en Granada y provincia.

Art. 4.º Ambito Temporal. El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de marzo de 1996 hasta el día 28 de febrero de 1998, con independencia de la fecha de publicación.

Se entenderá prorrogado por años sucesivos, de no existir denuncia expresa por comunicación entre las partes, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

Art. 5.º Absorción. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible a efectos de su aplicación y serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y, en este último caso, individual o colectivo.

Art. 6.º Comisión Paritaria. Se constituye un órgano de mediación, interpretación y arbitraje.

Dicho órgano 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.

Se reunirá para entender de la controversia planteada a simple requerimiento de cualquiera de las partes y resolverá en plazo máximo de cinco días, extendiéndose acta que recoja todo lo tratado en la misma.

Art. 7.º Jornada Laboral. La jornada de trabajo en la empresa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año de acuerdo con lo establecido en art. 34 del ET.

La Dirección de la empresa junto con el representante legal de los trabajadores fijarán el calendario y horarios, teniendo en cuenta de forma imparcial y objetiva esta distribución de la jornada que será aplicada sólo en caso de estricta necesidad de producción.

Art. 8.º Vacaciones. Las vacaciones del personal de la empresa serán de 31 días naturales al año.

De mutuo acuerdo y atendiendo a las necesidades de producción de la empresa se podrán establecer periodos de 15 días para su disfrute.

El trabajador que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se establecerá anualmente un calendario de vacaciones de tal forma que el trabajador debe conocer con antelación de tres meses el período en que disfrutará el descanso.

Art. 9.º Póliza de Accidentes de Seguro Privado. La empresa abonará a los trabajadores el importe del recibo anual de una póliza privada de seguros que abarcarán las siguientes coberturas:

Muerte o invalidez permanente derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional en cuantía de 5.000.000 ptas. (Cinco millones de ptas.) de indemnización.

Los trabajadores percibirán el importe de los recibos anuales de dichas pólizas mediante acreditación de haberlas formalizado y pagado previamente.

La empresa no asume más responsabilidad que la del abono de la cantidad anual de la prima del seguro al trabajador.

La no contratación de dicha póliza, que es responsabilidad exclusiva del trabajador no dará derecho a reclamación alguna a la empresa.

Todo lo anterior se entiende con independencia del trabajo que realice el trabajador.

Capítulo II. Régimen Económico

Art. 11.º Salario Base. El salario base para cada una de las categorías, será el que figura en la tabla aneja a este convenio.

Los conceptos retributivos del personal de fabricación de pan, han sido pactados en relación con lo establecido en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo.

Art. 12.º Pagas Extraordinarias. Son tres, San Honorato, julio y Navidad.

Se abonarán a razón de 30 días de salario base, más los complementos personales en su caso.

Las fechas de abono son : 15 de mayo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Su cálculo es anual. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año las percibirán en parte proporcional al tiempo trabajado.

La empresa podrá efectuar el abono de dichas pagas en prorata mensual.

Art. 13.º Plus de Entrada al Trabajo. El personal de obrador que intervenga en la elaboración del pan, que entre al trabajo antes de las cuatro de la mañana percibirán por este concepto 450 ptas., por día efectivo de trabajo. Los que lo hicieran a partir de esa hora percibirán 250 ptas.

Art. 14.º Plus de Transporte. Se establece una cantidad indemnizatoria para cubrir los gastos de transporte desde el domicilio del trabajador a su centro de trabajo de 200 ptas., día que se efectúe dicho desplazamiento. El personal que utilice vehículos de la empresa para estos desplazamientos no percibirá dicho plus.

Capítulo III. Faltas y Sanciones

Art. 15.º Faltas del Personal. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas

se clasificarán según su índole 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 al 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.

8. Falta de respeto o consideración al público.

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 o materiales de la empresa.

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 materiales útiles y 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 hubiera declarado incompatibles.

9. Los malos tratos de palabra y/u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aseo, siempre que se le hubiese llamado la atención repetidamente, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros u otras personas que realicen su trabajo en el mismo local, o en dependencias al público.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo 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.

Art. 16.º 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.

Quebranto de Moneda. El personal de la empresa que por su actividad en la misma efectúe cobros, pagos, o cambios; como cantidad indemnizatoria por las posibles pérdidas o sustracciones que puede sufrir, percibirá la cantidad de 590 ptas., por día que los efectúe fuera de las instalaciones de la empresa. Esta cantidad será de 100 ptas., por día que lo realice en los locales de la empresa.

Período de Prueba. Técnicos titulados seis meses. Resto del personal dos meses. Se pactará en contrato individual si existe interrupción en caso de suspensión del contrato por alguna de las causas previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Legislación Supletoria. En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores RD Leg. 1/95, de 24.3.95 y Ley General de Seg. Social, Nuevo Texto Articulado Real Dto. 1/94.

TABLA SALARIAL

Catg. Prof.

Jefe de Fabricación	86.000	450	200	1.504.496
Jefe Fabricación Pastel.	115.000		200	1.817.333
Jefe Administrativo	86.000		200	1.342.290
Oficial Administrativo	78.500		200	1.230.180
Auxiliar Administrativo	74.000		200	1.160.571
Maestro Encargado Panad.	80.000	450	200	1.375.500
Maestro Encargado Pastel.	108.500		200	1.681.500
Oficial Panadero	80.000	450	200	1.375.500
Oficial Cocedor Hornero	80.000	450	200	1.375.500
Oficial de Masas	74.000	450	200	1.347.239
Oficial 1 Pastelero	108.500			1.681.500
Oficial Bollero	74.000	450	200	1.347.239
Ayudantes Panaderos	71.000	450	200	1.301.284
Ayudantes Pasteleros	98.000		200	1.556.667
Peones	69.000		200	1.273.711
Vendedor en estab.	69.600		200	1.136.600
Transportador	73.000		200	1.227.478
Repartidor	69.600		200	1.280.225
Personal de limpieza	69.000		200	1.273.711

RESOLUCION de 6 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, SA. (7100342).

Visto el Texto del Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.» (Código de Convenio 7100342), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 1 de agosto de 1996, suscrita por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 17 de julio de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de agosto de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

Convenio Colectivo 1992-1997

Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Primero. Prórroga del Convenio Colectivo vigente. El presente texto tiene por objeto prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1998 el Convenio Colectivo de Trabajo

de ámbito interprovincial de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., suscrito por la representación de la empresa y los trabajadores con fecha 13 de marzo de 1992, y publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 24 de abril de 1992, manteniéndose la redacción del texto de dicho Convenio en los términos en los que fue suscrito en todo lo que no se vea afectado por los acuerdos que a continuación se transcriben manteniendo los acuerdos adoptados hasta la fecha por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y cuantos otros válidamente se adopten por dicho Organismo durante la vigencia del Convenio.

Segundo. Ambito temporal.

Los acuerdos recogidos en este texto entrarán en vigor, completando o modificando la redacción del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 1996 y regirá hasta el 31 de diciembre de 1998.

Tercero. Salario base.

El Salario base anual por niveles para 1998 será el resultado de aplicar, sobre el Salario Base anual por niveles actualizado del año anterior, el incremento anual previsto del Índice de Precios al Consumo (diciembre sobre diciembre) del año en curso, aumentando dicho incremento en un 20% del mismo. Este incremento del 20% tendrá un límite máximo del 1% y mínimo de 0,33%.

Cuarto. Complemento de productividad.

Se abonará el 20 de septiembre el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria anual por niveles, siempre que los resultados después de impuestos del ejercicio anterior aprobados por la Junta General de Accionistas arrojen beneficios y éstos superen el 5% de los ingresos de explotación, adelantándose la mitad de dicho importe a cuenta el 20 de marzo.

En caso de que los beneficios no alcanzaran el 5% mencionado, el importe a abonar en concepto de beneficios disminuirá proporcionalmente no pudiendo ser inferior a la mitad de una gratificación extraordinaria anual por niveles.

Este concepto se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el ejercicio al que se refieren las Cuentas Anuales aprobadas.

Quinto. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajadores que no han sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros