

a) Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, acreditando ante esta Delegación del Gobierno la aplicación de los fondos en la forma y plazos establecidos en la presente Resolución.

b) El sometimiento a las actuaciones de comprobación a efectuar por la Consejería de Gobernación y Justicia, sin perjuicio de las de control que corresponda al Tribunal de Cuentas, a la Cámara de Cuentas de Andalucía y a la Intervención General de la Junta de Andalucía.

c) Comunicar a esta Delegación del Gobierno la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administración o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

Sexto. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en todos y cada uno de los supuestos establecidos en el artículo 112 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con las consecuencias, en cuanto a la exigencia o no de interés de demora, que para cada uno de ellos establece el citado precepto legal.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cádiz, 1 de septiembre de 1998.- El Delegado, Francisco Menacho Villalba.

A N E X O

SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA DE CADIZ CON CARGO A LA ORDEN DE 21 DE ENERO DE 1998 PARA FINANCIAR GASTOS CORRIENTES

Entidad: Ayuntamiento de Puerto Serrano.
Importe: 1.000.000.
Finalidad: Contratación de un Auxiliar de Policía Local.

Entidad: Ayuntamiento de Vejer.
Importe: 1.000.000.
Finalidad: Inauguración Polideportivo.

Entidad: Ayuntamiento de Villaluenga.
Importe: 700.000.
Finalidad: Actividades escénicas y musicales.

CONSEJERIA DE ECONOMIA Y HACIENDA

RESOLUCION de 26 de agosto de 1998, de la Dirección General de Tesorería y Política Financiera, por la que se hace público el resultado de las subastas de pagarés de la Junta de Andalucía de 25 de agosto de 1998.

Esta Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la Orden de 23 de junio de 1997 de la Consejería de Economía y Hacienda (BOJA núm. 73, de 26 de junio), hace público el resultado de las subastas de pagarés de la Junta de Andalucía llevadas a cabo el día 25 de agosto de 1998.

1. Importe nominal adjudicado a cada plazo:

Pagarés a tres (3) meses: 500 millones de pesetas.
Pagarés a seis (6) meses: 500 millones de pesetas.
Pagarés a nueve (9) meses: Subasta desierta.
Pagarés a doce (12) meses: 1.700 millones de pesetas.
Pagarés a dieciocho (18) meses: 800 millones de pesetas.

2. Precio marginal de las peticiones aceptadas en cada plazo:

Pagarés a tres (3) meses: 98,920.
Pagarés a seis (6) meses: 97,930.
Pagarés a nueve (9) meses: Desierta.
Pagarés a doce (12) meses: 96,100.
Pagarés a dieciocho (18) meses: 94,170.

3. Tipo marginal de cada plazo:

Pagarés a tres (3) meses: 4,319%.
Pagarés a seis (6) meses: 4,181%.
Pagarés a nueve (9) meses: Desierta.
Pagarés a doce (12) meses: 4,013%.
Pagarés a dieciocho (18) meses: 4,040%.

4. Precio medio ponderado de las peticiones aceptadas en cada plazo:

Pagarés a tres (3) meses: 98,920.
Pagarés a seis (6) meses: 97,930.
Pagarés a nueve (9) meses: Desierta.
Pagarés a doce (12) meses: 96,107.
Pagarés a dieciocho (18) meses: 94,170.

Sevilla, 26 de agosto de 1998.- El Director General, P.S. (art. 3, Dto. 269/96), El Secretario General Técnico, Fernando Ron Giménez.

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 24 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa José Manuel de la Cámara, SA (7100482)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa José Manuel de la Cámara, S.A. (código de convenio 7100482), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de agosto de 1998, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 10 de agosto de 1998, 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

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo 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 de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 24 de agosto de 1998.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA JOSE MANUEL DE LA CAMARA, S.A. Y SUS TRABAJADORES FIJOS, DEL 1 DE ABRIL DE 1998 AL 31 DE MARZO DE 2002

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de las fincas «El Torbiscal», «Torre San Pío» y «El Algarrobillo», así como en aquellas otras que se lleven bajo la misma administración, sea en propiedad, en arrendamiento o cualquier otro motivo.

Artículo 2. Ambito personal.

Las normas de este convenio afectarán exclusivamente a todo el personal que trabaja o trabaje con carácter de fijo en la Empresa José Manuel de la Cámara, S.A., y que esté trabajando dentro de las explotaciones agrícolas o en cualquier otro lugar, siempre que el trabajo que realicen sea por cuenta de la misma.

Artículo 3. Ambito temporal.

La duración de este convenio será de cuatro años contados desde el día 1 de abril de 1998 al 31 de marzo de 2002, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la Autoridad laboral competente.

Llegada la fecha de finalización antes indicada, se entenderá prorrogado este convenio por otro año más, y así sucesivamente, si con tres meses de antelación a tal fecha, o a la del vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

En el supuesto de terminación del convenio en su plazo inicial o en alguna de sus prórrogas, aunque hubiese sido denunciado en su tiempo y forma, se prorrogará no obstante, exclusivamente, para aquellas faenas de recolección que correspondan a la campaña agrícola inmediatamente anterior, hasta la total ejecución de dicha recolección.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Por lo que respecta a la compensación y absorción, se estará a lo dispuesto en el número 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo y en el Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Sevilla, respetándose en todo caso la aplicación preferente del presente convenio si, estimadas en su conjunto todas sus normas, resultase de ello una situación más beneficiosa para los trabajadores.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

La contratación del personal y la organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Artículo 7. Normas sobre el trabajo.

Durante el trabajo, observarán los operarios la mayor compostura y respeto tanto con los jefes de cuadrilla, capataces y encargados, así como con los restantes directivos de la Empresa y operarios que trabajen en la misma.

La clase de trabajo a realizar será la que marque en cada momento la Dirección de la Empresa de acuerdo con las necesidades organizativas de la misma. Será principio básico en materia de organización el de conseguir una plena ocupación de los trabajadores, a cuyo efecto la Empresa señalará las tareas que deben ser realizadas y atendidas por cada trabajador, aunque para ello sea preciso el desempeño de otras funciones distintas a las habituales encomendadas o las que correspondan a su categoría profesional.

Artículo 8. Hoja de salarios.

La Empresa vendrá obligada a confeccionar las correspondientes hojas de salarios e incluir los datos de la Empresa y del trabajador, recogiendo todos los conceptos y devengos contemplados en este convenio.

Artículo 9. Clasificación profesional del personal.

La clasificación de categorías profesionales que en este capítulo se establecen, es solamente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, y sin que tampoco sea obstáculo para la creación de otras si la explotación lo exigiese.

Artículo 10. El personal se clasificará en:

1. Fijos, para los cuales registrá exclusivamente este convenio.
2. Resto del personal, que se registrá por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General del Campo y Convenio Colectivo Provincial de Sevilla.

Artículo 11. El personal fijo, afectado por tanto en el presente convenio, se clasificará, a su vez, por la índole de su trabajo, en:

- Administrativo.
- De campo.
- De maquinaria y talleres.
- De oficios varios y servicios.

Artículo 12. El personal fijo administrativo se clasifica en:

1. Jefe de Sección.
2. Cajero.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Oficial de tercera.
6. Auxiliar.

Artículo 13. El personal fijo de campo se clasifica en:

1. Capataz.
2. Manijero.
3. Tractorista.
4. Obrero cualificado.
5. Ganadero.
6. Peón.

Artículo 14. El personal fijo de maquinaria y talleres se clasifica en:

1. Jefe de Sección.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Oficial de tercera.
5. Peón.

Artículo 15. El personal fijo de oficios varios y servicios se clasifica en:

1. Jefe de Sección.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Limpiadora.
5. Guarda.
6. Casero.
7. Peón.

Artículo 15 bis. Promoción y ascenso.

Cuando se produzca una vacante en la Empresa, y sin necesidad de que dicha vacante sea cubierta con una nueva contratación, la Dirección de la Empresa, a su criterio, promoverá ascenso entre sus trabajadores fijos, atendiendo a una serie de requisitos y circunstancias, tales como: El desarrollo tecnológico, las facultades organizativas y el nivel de actividad y producción de la Empresa.

Para promover dichos ascensos la Dirección de la Empresa atenderá una serie de criterios:

a) Conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir, así como superar la prueba que al efecto se pudiera establecer.

- b) Aptitudes y experiencias de los posibles candidatos.
- c) Titulación adecuada y antigüedad en la Empresa.
- d) Méritos e informes de sus superiores.

En el supuesto de que se produzcan promoción o ascenso, de acuerdo con lo previsto en este artículo, la Dirección de la Empresa procederá, una vez finalizado el mismo, a comunicárselo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Período de prueba.

La admisión de cualquier persona con el carácter de fijo, se tendrá siempre hecha con observancia del período de prueba que para cada grupo será el siguiente:

- Personal técnico: 6 meses.
- Personal administrativo: 3 meses.
- Encargados y capataces: 3 meses.
- Personal de oficios varios y servicios: 1 mes.
- Tractoristas, maquinistas y mecánicos: 1 mes.
- Especialistas: 1 mes.
- Guardas y caseros: 1 mes.
- Resto del personal: 15 días.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal a que se refiere este convenio disfrutará al año de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo normal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, o mil ochocientas veintiséis horas con veintisiete minutos anuales.

La jornada de trabajo semanal se desarrollará de lunes a sábado, con la distribución horaria que será sometida a la aprobación preceptiva de la Delegación de Trabajo.

En los casos de jornada intensiva, habrá un descanso a lo largo de la misma de quince minutos continuados, que no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Por jornada intensiva se entiende la que se realice en forma continuada.

Artículo 19. Trabajo a destajo y primas.

Se podrán realizar a prima algunos trabajos que así lo requieran, siempre cuando la Dirección lo crea conveniente.

Artículo 20. Cuando trabaje a destajo el personal fijo, no cobrará el sueldo base ni las gratificaciones determinadas en el artículo 28, pero sí las demás de carácter voluntario establecidas en este convenio, que absorberán, en su caso, el veinticinco por ciento de aumento que determina la Ordenanza General del Trabajo en el Campo.

Artículo 21. Trabajo de categoría inferior.

Si razones de conveniencia del servicio lo aconsejaren, la Empresa podrá destinar al personal a trabajos de categoría inferior a la que esté adscrito, sin perjudicar su formación profesional y remuneración.

Artículo 22. Inclemencias climatológicas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias y otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su cincuenta por ciento por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación.

Caducará la obligación de recuperar, el primero de octubre de cada año, quedando para el año siguiente las horas perdidas desde el primero de junio.

El período de tiempo que se agrega a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 23. Retribuciones.

Al objeto de que el trabajador tenga en todo momento pleno conocimiento de cuanto percibe, a continuación se relaciona una serie de conceptos que, según los casos, han de integrarse en el recibo de salarios y cuyo detalle es como sigue:

Ingresos:

- Salario base.
- Incrementos por antigüedad.
- Pagas reglamentarias de julio y Navidad.
- Gratificaciones voluntarias.
- Otras prestaciones.

Descuentos:

- IRPF.
- Sellos Mutualidad Agraria.
- Alquiler vivienda.
- Otros.

Artículo 24. A efectos de este convenio se entiende por salario base única y exclusivamente el determinado en este artículo.

Personal fijo	Salario base Pesetas/mes
Jefe de Sección y Capataz	117.810
Cajero y Oficial de primera	104.975
Oficial de segunda, Manijero, Tractorista	97.300
Oficial de tercera, Obrero cualificado,	
Guarda y Ganadero	91.125
Auxiliar, Peón y Casero	82.325
Limpiador/a	82.325

Artículo 25. Pagas extraordinarias reglamentarias.

A todo el personal fijo se le abonará veinticinco días en julio y veinticinco días en Navidad, del salario base más antigüedad de cada categoría según el artículo 24 de este convenio.

Artículo 26. Paga de beneficios. Participación del cinco por ciento.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá, como participación en beneficios, un cinco por ciento más del sueldo base, que se abonará mensualmente.

En caso de enfermedad o accidente, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

Lo pactado en este artículo equivale y compensa la participación en beneficios regulada en los artículos 90 y 91 de la Ordenanza General del Trabajo en el Campo.

Artículo 27. Incrementos por antigüedad.

Se estipula el aumento de un cinco por ciento por quinquenio, calculado sobre el salario base de cada categoría según el artículo 24 de este convenio, hasta un máximo de cinco quinquenios.

Artículo 28. Gratificaciones voluntarias: Gratificaciones compensatorias de horas extras y jornadas de trabajo.

Todo el personal fijo encuadrado en el número 1 del artículo 24, percibirá un veinte por ciento más del salario base durante todo el año. Esta gratificación se establece como compensación por posibles trabajos realizados fuera de la jornada normal, tanto en día laborable como en festivo.

En caso de enfermedad o accidente, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

Artículo 29. Gratificaciones voluntarias: Gratificaciones y primas a la producción, asistencia y permanencia.

1. Gratificaciones y primas a la producción: Se establecen las siguientes gratificaciones y primas a la producción, de carácter general, asignadas a juicio de la Dirección:

- Oficial de primera especial: De 63 a 37 pesetas diarias, según sean A o B.
- Manijero y Obrero Cualificado: 314 pesetas diarias, cuando estén al mando de cuadrilla. Cuando la cuadrilla sea de obreros fijos, tienen la obligación de trabajar como los demás.

- Tractorista y obrero cualificado	pesetas/día
Acarreando	188
Laboreos preparatorios; siembra de cereales	188
Cultivando en líneas; tratamientos; alomar	251
Siembras en líneas	377
Siembra de algodón con plásticos	439
Retroexcavadora	377
Cosechadoras cereales, algodón y remolacha	377
Cosechadoras de alfalfa	188

- Chóferes: 3,14 pesetas/km cargado, sin ayudante; y la mitad con ayudante.

Con un mínimo de cobro del importe de sesenta kilómetros.

- Los vigilantes de riego con moto propia recibirán cuando realicen dichos trabajos diariamente 300 pesetas, en concepto indemnizatorio por consumo de combustible y lubricantes.

- Regando por aspersión: 188 pesetas/día, que se perderán si se detectan aspersores que no funcionen por negligencia del regador.

- El personal que trabaje en alguna de las fincas de la Explotación diferentes de donde habitualmente tenga su residencia, tendrá una gratificación diaria, mientras dure su actividad en dichas fincas, de 870 pesetas si el desplazamiento es con medios propios del trabajador, y de 126 pesetas si los medios de transporte son proporcionados por la Empresa. En el caso de «El Algarbillón», se entiende el desplazamiento hasta el caserío.

Las gratificaciones previstas en este apartado compensan en su totalidad los conceptos y devengos por plus de distancia y dietas.

2. Prima de asistencia al trabajo: El personal encuadrado en el número 1 del artículo 24, que a continuación se detalla, tendrá una prima de asistencia al trabajo de la cuantía siguiente:

- Jefe de Sección, Capataz, Cajero, Oficial de primera, Oficial de segunda, Manijero y Tractorista: 50 ptas.
- Oficial de tercera, obrero cualificado, Guarda y Ganadero: 40 ptas.
- Auxiliar, Peón y Casero: 30 ptas.

3. Prima de permanencia: Los ganaderos, guardas y caseiros encuadrados en el número 1 del artículo 24, percibirán como prima de permanencia un quince por ciento de su salario base mensual.

Artículo 30. Gratificaciones voluntarias: Enfermedad, jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

1. Enfermedad: A partir del tercer día y durante la I.T., la Empresa completará hasta el cien por cien del salario base más antigüedad, sin perjuicio de que la Empresa haga uso de las facultades que le reconoce el número 4 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Jubilación: Producida la misma, la Empresa abonará mensualmente el uno por ciento del salario base más antigüedad que perciba en el momento de la jubilación, por cada año de antigüedad; hasta un máximo de veinte por ciento de dicho salario base más antigüedad.

3. Invalidez: A partir de la propuesta de invalidez permanente, en cualquiera de sus supuestos legales, la Empresa abonará el mismo concepto y porcentaje previsto para los jubilados.

4. Viudedad y orfandad: La viuda cobrará un cincuenta por ciento de lo que correspondería al trabajador difunto si en ese momento hubiese sido declarado inválido, más un diez por ciento de salario base más antigüedad por cada hijo menor de dieciséis años.

En caso de ulteriores nupcias, colocación o que cualquiera de los hijos sobrepasara los dieciséis años, la viuda perderá el derecho a la pensión y los huérfanos restantes seguirán percibiendo el diez por ciento del salario base más antigüedad del causante.

Artículo 31. Gratificaciones voluntarias: Nupcialidad, natalidad, plus por abandono de casa, socorro por defunción.

1. Nupcialidad: La Empresa por este suceso abonará el importe de un mes de salario base más antigüedad.

2. Natalidad: Mil pesetas por nacimiento de hijo matrimonial.

3. Plus por hijos menores: Los hijos, padres de familia, cobrarán un plus mensual por hijo menor de dieciséis años o minusválido cualquiera que sea su edad, siempre que dicha situación esté reconocida por la Seguridad Social, con arreglo a la siguiente escala:

- Un hijo: 150 ptas.
- Dos hijos: 300 ptas.
- Tres hijos: 562 ptas.
- Cuatro hijos: 900 ptas.
- Cinco hijos: 1.312 ptas.
- Seis hijos: 1.800 ptas.
- Siete hijos: 2.362 ptas.
- Ocho hijos: 3.000 ptas.

4. Plus por abandono de casa: Cuando por consecuencia de cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo

40, el trabajador tenga que abandonar la vivienda, percibirá el importe de un mes de salario base más antigüedad por cada quinquenio cumplido en la Empresa; hasta un máximo de cuatro mensualidades. En todo caso, la cantidad resultante se le hará efectiva en el momento de entregar la vivienda libre de enseres y moradores.

5. Socorro por defunción: En caso de fallecimiento del trabajador fijo, la Empresa abonará un mes de salario base más antigüedad, que sólo se abonará a la viuda o a cualquiera de los hijos solteros que vivieran con el causante. Si el difunto fuera soltero, lo cobrarán los padres.

Artículo 32. Gratificación para vivienda.

Todo el personal fijo encuadrado en el número 1 del artículo 24, casado, percibirá 500 pesetas mensuales como gratificación para vivienda, a cuya gratificación no tendrá derecho el personal a quien la Empresa facilite vivienda y por razones particulares opte por no disfrutarla.

Artículo 33. Las prestaciones que con carácter voluntario quedan establecidas en el presente convenio, dejarán de percibirse por los trabajadores o derechohabientes en el caso de pasar al servicio de otra empresa, colocación autónoma o cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo 34. En consideración a distintas participaciones, gratificaciones y primas que se establecen en este convenio, de una manera especial queda establecido y aprobado que cualquier trabajo excepcional realizado por el obrero fijo fuera de la jornada de trabajo, no será objeto de remuneración independiente, pues se considera compensado a todos los efectos con dichas gratificaciones, primas y bonificaciones; sin perjuicio de disfrutar los descansos reglamentarios.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

En caso de necesidad, se harán horas extraordinarias según lo previsto en el número 4 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y dentro de los límites fijados por el propio artículo, considerándose las mismas absorbidas, en cuanto a su remuneración, por la gratificación del artículo 28 y por las demás voluntarias de otro tipo concedidas a lo largo del articulado de este convenio; sin perjuicio de que además se abonen aplicando la siguiente fórmula expresamente pactada y compensada con las gratificaciones antes mencionadas:

$$\frac{SB + IA + PB + CE + PA}{30 \times 7}$$

Siendo:

SB = Salario Base (artículo 24 del convenio).

IA = Incrementos por antigüedad (artículo 27).

PB = Participación en beneficios (artículo 26).

CE = Compensación horas extras (artículo 28).

PA = Prima asistencia al trabajo (apartado 2, art. 29 convenio).

Artículo 36. Días festivos.

Durante los días festivos, habitualmente no se trabajará, pero si alguna circunstancia lo motivase, en este caso se cobrará el salario base más antigüedad. Sólo se cobrará medio sueldo si no llegase a cuatro horas de trabajo la actividad desarrollada. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 28 de este convenio.

CAPITULO IV

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 37. Licencias.

La Empresa otorgará las licencias retribuidas que soliciten sus trabajadores afectados por este convenio, siempre que

medie causa justa en atención a las circunstancias y naturaleza de la petición.

a) Licencias ordinarias:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Hasta tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos. A estos supuestos no se aplicarán además los plazos previstos en el apartado siguiente.

3. Dos días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tales motivos o de alguno de los contemplados en el apartado 2, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éstas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa obligar al trabajador afectado a pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

6. Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

b) Licencias extraordinarias: Para la concesión de licencias extraordinarias, otorgadas por el tiempo preciso, convenirá con la Empresa su disfrute y las condiciones en que se concedan.

Artículo 38. Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, la Empresa estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39. Premios, faltas y sanciones.

En cuanto a premios, faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40. Vivienda.

1. Propiedad de la Empresa existe un poblado, construido a expensas de la misma para cubrir necesidades de vivienda, que sólo y exclusivamente podrán ser ocupadas por personal fijo, según la definición que de los mismos contiene este convenio.

2. La organización, mantenimiento y conservación del poblado (calles, fachadas y locales públicos) correrá por cuenta de la Empresa y serán de su exclusivo dominio y administración.

3. Podrán disfrutar las viviendas aquellos trabajadores que la Dirección de la Empresa estime oportuno, al precio máximo fijado por el MOPU.

4. En las viviendas del poblado podrán vivir únicamente el titular, su esposa, los hijos solteros mientras sean menores o no dejen de trabajar en la Empresa, y sus padres si están incapacitados para el trabajo y no pueden estar con otros hijos. Para la permanencia de cualquier otra persona será necesario un permiso especial de la Dirección de la Empresa,

no autorizándose más de sesenta días en el año por familiar, salvo excepciones justificadas.

5. Las reparaciones mayores en los edificios, blanqueo y pintura exterior, son de cuenta de la Empresa.

6. No podrán hacerse obras ni modificaciones en las viviendas sin previo conocimiento y autorización de la Empresa.

7. Los gastos interiores de las viviendas, el consumo de fluido eléctrico, serán de cuenta del usuario, que deberá tener la casa en buen uso, blanqueándola y pintándola interiormente si fuera necesario.

8. Sólo podrá usarse la vivienda como tal, no pudiéndose cambiar su uso por otro distinto a su habitación habitual y permanente.

9. La vivienda deberá abandonarse en cualquier supuesto de suspensión o extinción del contrato laboral del trabajador fijo con la Empresa.

Artículo 41. Enseñanza.

1. Ayuda para material escolar: Los trabajadores fijos de la Empresa y en concepto de ayuda para compra de material escolar, percibirán en el mes de septiembre la cantidad de 10.000 ptas. anuales por hijo, que estudie desde Preescolar y hasta Segundo de ESO.

2. Becas:

a) Enseñanza Media: Todos los hijos del personal fijo serán becados por la Empresa, desde Tercero de ESO para continuar los estudios de enseñanza media siempre que lo apruebe la Empresa.

Dicha beca se renovará anualmente, para el curso siguiente, en tanto que el alumno apruebe la totalidad de las asignaturas del curso entre junio y septiembre.

b) Enseñanza superior: Todos aquellos alumnos con capacidad, inteligencia y voluntad decidida de estudio, que hubieran terminado Bachillerato sin perder curso, podrán obtener de la Empresa una beca para seguir estudios superiores. Caso de que el alumno hubiera optado por la Formación Profesional, la Empresa podrá becarlo para estudios superiores, siempre que una vez terminada la FP2, sin perder curso, haya aprobado también el primer curso de Enseñanza superior entre junio y septiembre. Dado este caso, la Empresa pagará con carácter retroactivo dicho primer curso de Enseñanza Superior.

Es condición precisa para que la Empresa siga dotando los Estudios superiores, que los mismos se realicen con regularidad, aprobando todos los cursos entre las convocatorias de junio y septiembre, excepto para los estudios de Arquitectura Superior e Ingenierías Superiores, para los que se conceden dos años para cada uno de los dos primeros cursos.

c) Cuantía de las becas: Las becas de Enseñanza Media serán de 180.425 ptas. por curso, divididas en diez mensualidades.

Las becas para Enseñanza Superior serán de 256.968 ptas. por curso, también divididas en diez mensualidades.

La Empresa continuará manteniendo las becas en los diversos casos contemplados, mientras no sean suspendidos en los cursos correspondientes. En caso de pérdida de la beca,

la Empresa lo volverá a becar otra vez, si en ese intermedio el beneficiario ha vuelto a aprobar sin perder año, para el caso de la Enseñanza Media.

En estudios superiores se admite, para la vuelta a la obtención de la beca, la repetición de un solo curso, costeado por sus familiares.

Artículo 42. Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales, la Empresa estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento de este convenio, con las facultades reguladas por la normativa vigente, que estará constituida por ocho miembros, cuatro de los cuales representarán a la Empresa y los otros cuatro a los trabajadores.

Entre las distintas facultades de esta Comisión, estará la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio; y se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de una de las partes.

Los miembros componentes de esta Comisión habrán de ser de entre los que forman la Comisión Deliberadora, y cuyos nombres y composición definitiva se hará a la firma del presente convenio.

Segunda. Salarios durante la vigencia del presente convenio.

Los salarios correspondientes para el presente convenio están actualizados desde el mes de abril de 1998 y hasta el mes de marzo de 2002, figurando en tabla anexa que es firmada por las partes conjuntamente con el texto del convenio.

En el supuesto que la inflación superara en cualquiera de los años de vigencia de este convenio la subida pactada, se abonará por parte de la Empresa la diferencia con carácter retroactivo.

Tercera. Exclusiones de ámbito personal.

Las normas del presente convenio en todos sus efectos, consecuencias, interpretación y aplicación, no afectarán, aunque sean fijos, a aquellos trabajadores y categorías no relacionados en los artículos 12 al 15 ambos inclusive; y las relaciones de los mismos con la Empresa se regirán por los pactos y contratos individuales de cada uno.

Cuarta. Condiciones más beneficiosas.

Siempre con carácter de «ad personam», la Empresa respetará las condiciones particulares que, con carácter global y en conjunto anual, excedan del conjunto de mejoras pactadas en el presente convenio.

Quinta. Excepción del artículo 28.

Quedan excluidos de la percepción de la gratificación establecida en el artículo 28 de este convenio el Jefe del Económico y el Encargado del Casino o Cantinero.

TABLA SALARIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

	1999/2000	2000/2001	2001/2002
SALARIO BASE			
PESETAS/MES			
JEFE SECCION Y CAPATAZ	120.810	123.810	126.810
CAJERO Y OFICIAL PRIMERA	107.975	110.975	113.975
OFICIAL DE SEGUNDA, MANIJERO, TRACTORISTA	100.300	103.300	106.300
OFICIAL DE TERCERA, OBRERO CUALIFICADO, GUARDA Y GANADERO	94.125	97.125	100.125
AUXILIAR, PEON Y CASERO	85.325	88.325	91.325
LIMPIADORA	85.325	88.325	91.325
BECAS			
ENSEÑANZA MEDIA.....	186.199	192.157	198.306
ENSEÑANZA SUPERIOR.....	265.191	273.677	282.435
DESPLAZAMIENTO			
MEDIOS PROPIOS	898	927	957
VIGILANTE RIEGO			
LUBRICANTES.....	310	320	330

RESOLUCION de 28 de agosto de 1998, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se publica la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial de Trabajo e Industrial ha resuelto dar publicidad a la relación de expedientes subvencionados al amparo de la Orden de 6 de marzo de 1998, en materia de Fomento de Empleo:

Capítulo II. Incentivos para mantenimiento de empleo estable de personas minusválidas.

Núm. expediente: CEE SA 11/98.CA.
Beneficiario: Al-Andalus S RLL.
Importe Subv.: 4.762.800.

Cádiz, 28 de agosto de 1998.- El Delegado, P.S. (Dto. 91/83, de 6.4), El Secretario General, Emilio Delgado Torralbo.

RESOLUCION de 31 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA. (7100422).

Visto el texto del convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, S.A. -EGMSA- (Código de Convenio 7100422), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 24 de agosto de 1998, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 13 de julio de 1998, 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 Presi-

dencia 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 del texto del Convenio Colectivo 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 de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de agosto de 1998.- El Director General de Trabajo y Seguridad Social, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE
LA EMPRESA EGMASA Y SUS TRABAJADORES
(1998-2000)

INDICE

Capítulo I. Disposiciones Generales. Ambito de aplicación.
Art. 1. Ambito personal y funcional.
Art. 2. Ambito territorial.
Art. 3. Ambito temporal.
Art. 4. Denuncia, prórroga y revisión.
Art. 5. Condición más beneficiosa.
Art. 6. Vinculación a la totalidad.
Art. 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación.
Art. 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.