

adaptación de jornada y calendario.

- Atrasos de 1993. A este personal se le abonará una paga única consistente en el incremento del 1,8% sobre las retribuciones del citado ejercicio, computándose desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

ANEXO I

Tablas Salariales

Tabla 1. Salario Base, Complemento de Categoría, Complemento de Dedicación/Jornada e Ingresos Anuales Mínimos. Mensuales y Anuales.

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CATEGORIA	COMPLEMENTO DE DEDICACION Y JORNADA	INGRESOS ANUALES MINIMOS
	X 14	X 12	X 12	
JEFE DEPARTAMENTO	141.924 1.986.936	123.009 1.476.108	50.900 610.800	4.073.844
TEC. SUPERIOR	141.924 1.986.936	75.502 906.024	35.630 427.560	3.320.520
TEC. MEDIO	120.455 1.686.370	51.323 615.876	20.360 244.320	2.546.566
TECNICO	91.705 1.283.870	44.320 531.840	12.216 146.592	1.962.302
ADMINISTRATIVO	89.791 1.257.074	41.699 500.388	8.144 97.728	1.855.190
AUXILIAR ADMON.	81.404 1.139.656	34.743 416.916	6.108 73.296	1.629.868
GUARDAMUELLES	81.404 1.139.656	41.699 500.388	7.635 91.620	1.731.664
PERS. POLIVALENTE	73.419 1.027.866	35.565 426.780	6.108 73.296	1.527.942
SUBALTERNO	67.025 938.350	34.535 414.420	6.108 73.296	1.426.066

Complementos de Destino:

	Mes x 12	Año
Jefe de Puertos Encargado	30.000	360.000
Secretaria	7.500	90.000

Tabla 2. Antigüedad.

CATEGORIA	2 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 ó +
JEFE DEPARTAMENTO	2.838	7.096	14.192	21.289	28.385	35.481
TEC. SUPERIOR	2.838	7.096	14.192	21.289	28.385	35.481
TEC. MEDIO	2.409	6.023	12.046	18.068	24.091	30.114
TECNICO	1.834	4.585	9.171	13.756	18.341	22.926
ADMINISTRATIVO	1.796	4.490	8.979	13.469	17.958	22.448
AUXILIAR ADMON.	1.628	4.070	8.140	12.211	16.281	20.351
GUARDAMUELLES	1.628	4.070	8.140	12.211	16.281	20.351
PERS. POLIVALENTE	1.468	3.671	7.342	11.013	14.684	18.355
SUBALTERNO	1.341	3.351	6.703	10.054	13.405	16.756

Tabla 3. Horas Extraordinarias.

CATEGORIA	IMPORTE/H.
TECNICO	1.055
ADMINISTRATIVO	1.033
AUXILIAR ADMON.	936
GUARDAMUELLES	936
PERS. POLIVALENTE	844
SUBALTERNO	771

Tabla 4. Plus Nocturnidad.

CATEGORIA	IMPORTE/H
TECNICO	151
ADMINISTRATIVO	148
AUXILIAR ADMON.	134
GUARDAMUELLES	134
PERS. POLIVALENTE	121
SUBALTERNO	110

ANEXO II

Vestuario

Uniforme de Vigilancia.

Invierno:

- 1. Anorak cada 3 años.
- 1 Cazadora cada 3 años.
- 2 Pantalones cada 2 años.
- 1 Jersey cada 2 años.
- 2 Camisas cada año.
- 2 Pares de zapatos cada 2 años.
- 1 Corbata cada 2 años.

Verano:

- 2 Camisas cada año.
- 2 Pantalones cada 3 años.

Uniforme de Mantenimiento general:

- 1 Cazadora cada 2 años.
- 2 Pantalones cada 2 años.
- 1 Par de botas de seguridad cada 2 años.
- 1 Par de botas de agua cada 2 años.
- 2 Camisetas cada año.

RESOLUCION de 29 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa José Manuel de la Cámara, SA. (7100482).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial 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 29 de diciembre de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 25 de marzo de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, 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 Andalúz 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, 29 de diciembre de 1994.- 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 1994 AL 31 DE MARZO DE 1998

## CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.º 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 Algarrobilllo», así como en aquellas otras que se lleven bajo la misma administración, sea en propiedad, en arrendamiento o cualquier otro motivo.

### Artículo 2.º Ambito personal.

Las normas de este convenio afectarán exclusivamente a todo el personal que trabaja o trabaje con carácter 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.º Ambito temporal.

La duración de este convenio será de cuatro años contados desde el día 1.º de abril de 1994 al 31 de marzo de 1998, 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.º Compensación y absorción.

Por lo que respecta a la compensación y absorción, se estará a lo dispuesto en el número 4 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 5.º 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 del 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.º 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.º 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.º 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.º 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.º

El personal se clasificará en:

1.º Fijos, para los cuales regirá exclusivamente este convenio.

2.º Resto del personal, que se regirá por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General del Campo y Convenio Colectivo Provincial de Sevilla.

### Artículo 11.º

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.º

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.º

El personal fijo de campo se clasifica en:

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

### Artículo 14.º

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.º

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

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

Artículo 16.º 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, capataces y maestros: 3 meses.
- Personal de oficios varios y servicios: 1 mes.
- Tractoristas, maquinistas y mecánicos: 1 mes.
- Especialistas: 1 mes.
- Guardas, caseros y cocineros: 1 mes.
- Resto del personal: 15 días.

Artículo 17.º Vacaciones.

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

Artículo 18.º Jornadas de trabajo.

La jornada de trabajo normal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, o mil ochocientos 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 computarán como tiempo efectivo de trabajo. Por jornada intensiva se entiende la que se realice en forma continuada.

Artículo 19.º Trabajo a destajo y primas.

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

Artículo 20.º

Cuando trabaje a destajo el personal fijo, no cobrará el sueldo base ni las gratificaciones determinadas en el artículo 28.º, 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.º 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.º 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.º 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:

- I.R.P.F.
- Sellos Mutualidad Agraria.
- Alquiler vivienda.
- Otros.

Artículo 24.º

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

	Salario Base Pesetas/Mes
1.º Personal fijo, mayores de 18 años	
- Jefe de Sección y Capataz	106.010
- Cajero y Oficial de primera	93.175
- Oficial de segunda, Manigero, Tractorista	85.500
- Oficial de tercera, Obrero cualificado,	
Guarda y Ganadero	79.325
- Auxiliar, Peón y Casero	70.525
2.º Personal femenino	
- Telefonista (en media jornada)	35.263
- Limpiadora	70.525
3.º Menores hijos	
- Aprendices, aspirantes, pinches, etc.	
(La retribución que legalmente les corresponda)	
4.º Personal con capacidad disminuida	
(La retribución que legalmente les corresponda)	

Artículo 25.º 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.º de este convenio.

Artículo 26.º 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.º 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.º de este convenio, hasta un máximo de cinco quinquenios.

**Artículo 28.º Gratificaciones voluntarias: Gratificaciones compensatorias de horas extra y jornadas de trabajo.**

Todo el personal fijo encuadrado en el número 1.º del artículo 24.º, 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.º Gratificaciones voluntarias: Gratificaciones y primas a la producción, asistencia y permanencia.**

1.º 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 59 a 35 pesetas diarias, según sean A o B.
- Manigero y Obrero cualificado: 295 pesetas diarias, cuando estén al mando de cuadrilla. Cuando la cuadrilla sea de obreros fijos, tienen la obligación de trabajar como los demás.

Pesetas/día

- Tractorista y Obrero cualificado:	
- Acarreando	177
- Laboreos preparatorios; siembra de cereales	177
- Cultivando en líneas; tratamientos; alomar	236
- Siembra en líneas	354
- Siembra de algodón con plásticos	413
- Retroexcavadora	354
- Coschadoras cereales, algodón y remolacha	354
- Coschadoras de alfalfa	177

- Chóferes: 2,95 pesetas/km cargado, sin ayudante; y la mitad, con ayudante. Con un mínimo de cobro del importe de sesenta kilómetros.

- Regando por aspersión: 177 pesetas días, 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 707 pesetas si el desplazamiento es con medios propios del trabajador, y de 118 pesetas si los medios de transporte son proporcionados por la Empresa. En el caso de «El Algarrobbillo», se entiende el desplazamiento hasta el caserío.

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

2.º Prima de asistencia al trabajo: El personal encua- drado en el número 1.º del artículo 24.º, 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 segunda, Manigero y Tractorista	50 pesetas.
- Oficial de tercera, Obrero cualificado, Guarda y Ganadero	40 pesetas

- Auxiliar, Peón y Casero 30 pesetas.

3.º Prima de permanencia: Los ganaderos, guardas y caseros encuadrados en el número 1.º del artículo 24.º, percibirán como prima de permanencia un quince por ciento de su salario base mensual, excepción hecha de los vaqueros de ganado lechero que cobran 40 pesetas por asistencia.

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

1.º Enfermedad: A partir del tercer día y durante la I.L.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.º 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 del veinte por ciento de dicho salario base más antigüedad.

3.º 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.º Viudedad y orfandad: La viuda cobrará un cin- cuenta 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 viudad 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.º Gratificaciones voluntarias: Nupcialidad, natalidad, plus por abandono de casa, socorro por defunción.**

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

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

3.º 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 pesetas.
- Dos hijos: 300 pesetas.
- Tres hijos: 562 pesetas.
- Cuatro hijos: 900 pesetas.
- Cinco hijos: 1.312 pesetas.
- Seis hijos: 1.800 pesetas.
- Siete hijos: 2.362 pesetas.
- Ocho hijos: 3.000 pesetas.

4.º Plus por abandono de casa: Cuando, por conse- cuencia de cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 40.º, 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.º Socorro por defunción: En caso de fallecimiento del trabajador fijo, la Empresa satisfará 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.º Gratificación para vivienda.**

Todo el personal fijo encuadrado en el número 1.º del artículo 24.º, 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.º**

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.º**

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.º 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.º 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:

$$SB + IA + PB + CE + PA$$

$$30 \times 7$$

Siendo, SB = Salario base (art. 24.º del convenio)  
 IA = Incrementos por antigüedad (art. 27.º)  
 PB = Participación en beneficios (art. 26.º)  
 CE = Compensación horas extra (art. 28.º)  
 PA = Prima de asistencia al trabajo (apartado 2.º del art. 29.º del convenio)

**Artículo 36.º 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.º de este convenio.

**CAPITULO IV. BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 37.º 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.º Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.º 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.º 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.º, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, al efecto, el plazo será de cuatro días.

4.º Un día por traslado de domicilio habitual.

5.º 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.º 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, convendrá con la Empresa su disfrute y las condiciones en que se concedan.

**Artículo 38.º 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.º 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.º Vivienda.**

1.º 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.º 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.º Podrán disfrutar las viviendas aquellos trabajadores que la Dirección de la Empresa estime oportuno, al precio máximo fijado por el M.O.P.U.

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

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

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

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

#### Artículo 41.º Enseñanza.

1.º E.G.B.: Se impartirá en las «Escuelas de El Torbiscal», cuya organización y administración se regirán por su régimen especial fuera de este convenio.

2.º Enseñanzas Medias: Todos los hijos de personal fijo que hayan recibido la E.G.B. en las «Escuelas de El Torbiscal», con la obtención del Graduado Escolar, serán becados por la Empresa para continuar estudios de Enseñanzas Medias, siempre que hayan sido propuestos previamente por el maestro correspondiente, lo haya ratificado el Claustro de Profesores y, por último, 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.

3.º Enseñanzas Superiores: Todos aquellos alumnos con capacidad, inteligencia y voluntad decidida de estudio, que hubieran terminado el B.U.P. y C.O.U. 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 F.P.2 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.

4.º Cuantía de las becas: Las becas de Enseñanzas Medias serán de 158.500 pesetas por curso, divididas en diez mensualidades.

Las becas para Enseñanzas Superiores serán de 225.750 pesetas por curso, también divididas en diez mensualidades.

5.º 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 este intermedio, el beneficiario ha vuelto a aprobar sin perder año, para el caso de las Enseñanzas Medias.

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.º 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 otro cuatro a la parte laboral.

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

#### Segunda. Revisión salarial.

La tabla de salarios y el importe de las becas pactados en el presente convenio, se revisarán anualmente a partir de abril de los años 1995, 1996 y 1997, a cuyo fin la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio habrá de reunirse, como mínimo, un mes antes de la indicada fecha, para determinar el porcentaje de revisión que ha de aplicarse en las sucesivas anualidades del convenio.

#### 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.º al 15.º, inclusive; y las relaciones de los mismos con la Empresa se regirán por los aspectos 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.º

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

## CONSEJERIA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

*ORDEN de 22 de diciembre de 1994, por la que se concede subvención específica, por razón del objeto, al Centro Instituto Psicopedagógico Dulce Nombre de María, de Málaga para la atención de alumnos con discapacidades.*

La Constitución Española en el artículo 27 proclama el derecho de todos los españoles a la educación y establece los principios que deben orientar los fines, la estructura y la organización del sistema educativo.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, en su artículo 23, establece que el minusválido se integrará en el sistema ordinario de la educación general, recibiendo, en su caso, los programas de apoyo y recursos necesarios.

El R.D. 334/1985, de 6 de marzo, de Ordenación de la Educación Especial, en su disposición adicional tercera, recoge que las administraciones educativas concertarán con los Centros Asistenciales públicos, y en su caso, privados, la atención pedagógica de los niños en edad escolar afectados por disminuciones o inadaptaciones, que en ellos se hallen atendidos.

En este sentido, la Junta de Andalucía, a través de su Consejería de Educación y Ciencia, ha venido fomentando desde que asumió las plenas competencias en materia de educación una política educativa, en el ámbito de la Educación Especial, basada en el impulso de la integración escolar de los niños y jóvenes con diferente tipo de minusvalías. Se trata de una política fundamentada en los principios de sectorización, normalización y efectiva integración escolar y social de los alumnos y alumnas con minusvalías.

En base a las consideraciones anteriores, dispongo:

Primero. Conceder subvención específica por razón del objeto a D. Miguel de Linares Pezzy como titular del