

CONVENIO COLECTIVO LA EMPRESA JOSÉ^ MANUEL DE LA CÁMARA, SA

Visto el texto del Convenio Colectivo la empresa José^ Manuel de la Cámara, SA (Código de Convenio 7100482), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 23 de abril de 2002, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 10 de abril de 2002 y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejeras y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejera de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción 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 Convenio 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, 9 de mayo de 2002.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA JOSE MANUEL DE LA CAMARA, S.A. Y SUS TRABAJADORES FIJOS, DEL 1 DE ABRIL DE 2002 AL 31 DE MARZO DE 2006

Capitulo 1. 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 de San Pio» y «El Algarrobillo», asíE 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 afectaran exclusivamente a todo el personal que

trabaja o trabaje con carácter de fijo en la Empresa los Manuel de la Cámara, S.A., y que están 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 2002 al 31 de marzo de 2006, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la Autoridad laboral competente.

Llegada la fecha de finalización antes indicada, se entender 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 prorrogas, 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 prorrogas, 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.

Capítulo II. Organización 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. Ser 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 regirán exclusivamente este Convenio.
2. 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.

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. Peán.

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 contrataci'ón, la Dirección de la Empresa, a su criterio, promover 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 atender• 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 proceder, 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 ser• 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, disfrutar• al año de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Artículo 18. Jornada de Trabajo

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

La jornada de trabajo semanal se desarrollar• de lunes a sábado, con la distribución horaria que ser• 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 computar• 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 cobrar• el sueldo base ni las gratificaciones determinadas en el artículo 28, pero si las demás de carácter voluntario establecidas en este Convenio, que absorberán, en su caso, el 25% 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 aconsejaran, la Empresa podrá• destinar al personal a trabajos de categoría inferior a la que est^ 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 50% por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación.

Caducar• 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.

Capítulo III. Régimen Económico

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: Jefe de Sección y Capataz.

Salario base euros/mes: 787,99.

Personal fijo: Cajero y Oficial de Primera.

Salario base euros/mes: 710,85.

Personal fijo: Oficial de Segunda, Manijero, Tractorista.

Salario base euros/mes: 664,72.

Personal fijo: Oficial de Tercera, Obrero Cualificado, Guarda y Ganadero.

Salario base euros/mes: 627,61.

Personal fijo: Auxiliar, Peón y Casero.

Salario base euros/mes: 574,72.

Personal fijo: Limpiadora.

Salario base euros/mes: 574,72.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias Reglamentarias

A todo el personal fijo se le abonar• veinticinco días en julio y veinticinco días en Navidad, del salario base mas antigüedad de cada categoría Según el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 26. Paga de Beneficios, Participación del 5%

Todo el personal afectado por este Convenio percibir, como participación en beneficios, un 5% más del sueldo base, que se abonar• mensualmente.

En caso de enfermedad o accidente, se percibir• 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 del cinco por 5% 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, percibir• un 20% 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 percibir• 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 0,40 a 0,23 euros diarios, según sean A o B.
- Manijero y Obrero Cualificado: 1,98 euros diarios, cuando están al mando de cuadrilla. Cuando la cuadrilla sea de obreros fijos, tienen la obligación de trabajar como los demás.
- Tractorista y obrero cualificado: 1,19 euros/día.
- Acarreando: 1,19 euros/día.
- Laboreos preparatorios, siembra de cereales: 1,19 euros/día.
- Cultivando en líneas, tratamientos, alomar: 1,58 euros/día.
- Siembra en líneas: 2,38 euros/día.
- Siembra de algodón con plásticos: 2,77 euros/día.
- Retroexcavadora: 2,38 euros/día.
- Cosechadoras cereales, algodón y remolacha: 2,38.
- Cosechadoras de alfalfa: 1,19.
- Chóferes: 0,02 euros/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 1,98 euros, en concepto indemnizatorio por consumo de combustible y lubricantes.

- Regando por aspersión: 1,19 euros/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 6,03 euros si el desplazamiento es con medios propios del trabajador, y de 0,80 euros si los medios de transporte son proporcionados por la Empresa. En el caso de «El Algarrobillo», 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: 0,30 euros.

- Oficial de Tercera, Obrero Cualificado, Guarda y Ganadero: 0,24 euros.

- Auxiliar, Peón y Casero: 0,18 euros.

3. Prima de permanencia: Los Ganaderos, Guardas y Caseros encuadrados en el número 1 del artículo 24, percibirán como prima de permanencia un 15% 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 100% 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 1% del salario base más antigüedad que perciba en el momento de la jubilación, por cada año de antigüedad; hasta un máximo de 20% 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 cobrar• un 50% de lo que correspondería al trabajador difunto si en ese momento hubiese sido declarado invalido, más un 10% 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 perder el derecho a la pensión y los huérfanos restantes seguirán percibiendo el 10% del salario base mas antigüedad del causante.

Artículo 31. Gratificaciones voluntarias: Nupcialidad, Natalidad, Plus por Abandono de Casa, Socorro por Defunción.

1. Nupcialidad: La Empresa por este suceso abonar• el importe de un mes de salario base mas antigüedad.

2. Natalidad: Seis euros con un céntimo de euro por nacimiento de hijo matrimonial.

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

Un hijo:	0,90 euros
Dos hijos:	1,80 euros
Tres hijos:	3,38 euros
Cuatro hijos:	5,41 euros
Cinco hijos:	7,89 euros
Seis hijos:	10,82 euros
Siete hijos:	14,20 euros
Ocho hijos:	18,03 euros

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, percibir• el importe de un mes de salario base mas 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 mas antigüedad, que solo se abonará• a la viuda o a cualquiera de los hijos solteros que vivieran con el causante. Si el difunto fuera soltero, lo cobraran los padres.

Artículo 32. Gratificación para Vivienda

Todo el personal fijo encuadrado en el número 1 del artículo 24, casado, percibirá 3,01 euros 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, dejaron 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:

$$\underline{SB + IA + PB + CE + PA}$$

$$30 \times 7$$

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 trabajar, pero si alguna circunstancia lo motivase, en este caso se cobrará el salario base mas antigüedad. Sólo se cobrar• 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.

Capítulo IV. Beneficios Sociales

Artículo 37. Licencias

La Empresa otorgar• 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 conyuge, hijos, padres o hermanos. A estos supuestos no se aplicaran 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 ser• 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 estar• a los que ésta disponga 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 20% 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 de su cargo, perciba una indemnización, se descontar• 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, convendrá 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 deber• 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 60,10 euros anuales por hijo, que estudie desde Preescolar y hasta Segundo de ESO.

2. Becas:

a) Enseñanza Media: Todos los hijos 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 renovar• anualmente, para el curso siguiente, en tanto que el alumno apruebe la totalidad de la asignatura 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 pagar• 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 1.228,61 euros por curso, divididas en diez mensualidades.

Las becas para Enseñanza Superior serán de 1.749,83 euros por curso, también divididas en diez mensualidades.

La Empresa continuar• 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 volver• 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 sólo curso, costado 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.

Capítulo 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 serán actualizados linealmente tomando como base el salario medio en el mismo porcentaje que haya subido el IPC, con un mínimo de 18,03 euros y un máximo del 4%. Las becas se actualizarán en la misma proporción que el salario base medio.

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 inclusivos; 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.



Andalucía

José Manuel de la Camara, S.A

BOJA 65, 04 de junio del 2002

Página 17 de 17

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

