

*RESOLUCION de 7 julio de 2000, de la Dirección General de Empleo e Inserción, por la que se publica la concesión a G.C. Grupo Camf, S.L., de una subvención por razón del objeto que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico ha resuelto dar publicidad de la subvención concedida a G.C. Grupo Camf, S.L., para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo.

Entidad: G.C. Grupo Camf, S.L.  
 Importe subvención: 100.000.000 de ptas.  
 Aplicaciones presupuestarias:

01.13.00.18.00.471.000.23A.2.  
 3.1.13.00.471.00.23A.39.2000.

Sevilla, 7 de julio de 2000.- El Director General, Antonio Toro Barba.

*RESOLUCION de 10 de julio de 2000, de la Dirección General de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, por la que se hace pública la subvención que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, art. 109, de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad de Andalucía, y el Decreto 247/98, de 24 de noviembre, por el que se proroga la declaración de Zona de Acción Especial del Campo de Gibraltar, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la subvención concedida a la empresa que en el Anexo se indica y en la cuantía que en el mismo se relaciona para su instalación en la ZAE del Campo de Gibraltar.

El abono de la subvención a que dé lugar la Resolución de concesión, se realizará con cargo al crédito cifrado en la Sección 13 «Trabajo e Industria», programa 6.7.B, aplicación económica 776. Dicho crédito está cofinanciado con el Programa Operativo por Andalucía 94-99 (FEDER).

Sevilla, 10 de julio de 2000.- El Director General, Manuel López Casero.

#### A N E X O

Núm. expte.: Ca/288.  
 Empresa: Agropark de Algeciras, S.L.  
 Localización: Algeciras.  
 Inversión: 342.183.400.  
 Subvención: 34.218.340.  
 Empleo:

Crear: 23.  
 Event.: 0.  
 Mant.: 0.

*RESOLUCION de 11 de julio de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 359/1999, interpuesto por la empresa Roquetas y Martín, SL.*

En el recurso contencioso-administrativo número 359/1999, interpuesto por la empresa Roquetas y Martín, S.L., contra la Resolución de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, de fecha 14 de julio de 1999, por la que se impuso la sanción de multa de 750.000 pesetas a la empresa Roquetas y Martín, S.L., por haber instalado

y puesto en funcionamiento tres grúas torres sin haber cumplido los requisitos reglamentarios para ello, instruido el expediente sancionador 59/98 IEM por la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria en Almería, se ha dictado sentencia por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Número Uno de Almería del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con fecha 12 de abril de 2000, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallo estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Roquetas y Martín, S.L., contra la Resolución del Consejero de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía de fecha 14 de julio de 1999, por no ajustarse a derecho, declarando la caducidad del procedimiento sancionador. Sin costas».

Mediante providencia de fecha 28 de abril de 2000 se declara firme la sentencia anterior, acordándose que se lleve a puro y debido efecto lo resuelto.

En virtud de lo establecido en el artículo 2.º 5 de la Orden de 8 de julio de 1996, de delegación de competencias, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 11 de julio de 2000.- El Secretario General Técnico, Juan Francisco Sánchez García.

*RESOLUCION de 13 de julio de 2000, 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 la Empresa Servicios y Reparaciones, SA (código de Convenio 7100842).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Servicios y Reparaciones, S.A. (código de Convenio 7100842), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 8 de junio de 2000, suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores con fecha 7 de marzo de 2000, 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejería y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que establece la Estructura Orgánica de la Consejería 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 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, 13 de julio de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

## CONVENIO COLECTIVO 1999/2000/2001

## CAPITULO I

## Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio Regula, desde su entrada en vigor, las relaciones entre SYRSA y la totalidad de su plantilla, con las excepciones siguientes:

A. El personal directivo a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

B. El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de Jefes de Servicios, adjuntos o Superiores, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa y que, a propuesta de ésta, acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del Convenio.

La Empresa suministrará a la representación de los trabajadores una relación del personal directivo excluido en el momento de la entrada en negociación del Convenio.

Art. 2.º El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de aprobación, terminado el 31 de diciembre de 2001.

Art. 3.º Prórroga. El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, con un incremento del IPC del año anterior, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie al menos con tres meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá ser efectuada por escrito.

Art. 4.º Cualquiera de las partes puede pedir la revisión de este Convenio, o de su prórroga, en los supuestos siguientes:

Por modificación a parte de la Ley o por nuevas disposiciones legales, siempre que mejoren las condiciones económicas, en conjunto general y anual, de este Convenio. En caso contrario, quedarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo, con la excepción hecha de lo acordado en el art. 2º del presente Convenio.

## CAPITULO II

## Organización del trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Cualquier modificación del sistema de trabajo se resolverá entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, resolverá la autoridad laboral competente.

El trabajo en cada sección del taller será repartido equitativamente y para ello la Empresa pondrá los medios necesarios para que todo el personal de taller conozca y realice todos los trabajos dentro de su sección.

El personal, durante las horas de paro, deberá realizar cada trabajo que se considere necesario y no requiera especialización en virtud de los principios de saturación de jornada.

El Comité de Empresa supervisará los trabajos que no requieran especialización a requerimiento del operario afectado.

Art. 6.º Cambio de servicio. Se distinguirán dos tipos, los forzosos y los voluntarios. En los forzosos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, con las condiciones siguientes:

A. Igual o similar puesto de trabajo: El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, en orden a la relación

de vacantes en su categoría que existan en el momento de su traslado.

B. Respetar la totalidad de sus percepciones salariales en el momento del traslado, excepto las específicas del puesto de trabajo en que estuviere.

C. En el caso de que un operario fuese avisado en el mismo día del cambio de servicio y esto supusiese un perjuicio en su plan habitual de comida, se le abonarán 1.306 pesetas para ese día.

En los voluntarios, se pactará libremente entre Empresa y trabajador.

Para todos los casos de traslado no se podrá perjudicar nunca a un tercero y se consultará con el Comité de Empresa.

Traslados entre las provincias de Sevilla y Huelva.

En el supuesto de traslado forzoso entre las provincias de Sevilla y Huelva, y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en materia de traslados, la Empresa se compromete a garantizar las siguientes condiciones:

- Comunicación y justificación al Comité de Empresa de dicho traslado con suficiente antelación.

- Abono de gastos de mudanza y quince días de hotel al trabajador afectado.

- Compensación de 20.000 ptas. mensuales en concepto de arrendamiento de vivienda durante el período del referido traslado. Dicha cantidad no afectará a las gratificaciones extraordinarias ni al resto de los conceptos económicos del presente Convenio.

Con independencia de lo anterior, el personal relacionado en el Anexo III que se adjunta, no podrá ser objeto de ningún traslado forzoso entre las dos provincias citadas, así como los miembros del Comité de Empresa.

Art. 7.º En caso de enfermedad o accidente de un operario, y éste quedara mermado para el desarrollo de la actividad que ocupaba, la Empresa se compromete a proporcionarle otro puesto que esté en función de su capacidad física, siempre que se produzca una vacante y si el aspirante reúne las condiciones requeridas para dicho puesto, respetando sus emolumentos, excepto los específicos del puesto de trabajo en que estuviere. El traslado será decidido entre Dirección y Comité de Empresa.

Art. 8.º Es obligación del personal con mando establecer una adecuada distribución de la tarea, para lo cual estará dotado de la autoridad suficiente, facilitando la elevación del nivel técnico y profesional que de él dependa y anteponiendo el respeto a la persona.

Art. 9.º Los escalones, dentro de cada categoría, serán revisables anualmente, tomando participación una comisión nombrada por el Comité de Empresa. Las categorías profesionales de Oficiales de 1.ª, 2.ª, y 3.ª, Especialistas y Peón, quedarán aglutinadas solamente en las letras A y B.

## CAPITULO III

## Ascensos y Formación Profesional

Art. 10.º Los ascensos a categoría superior se realizarán por concurso-oposición, cuando se produzca una vacante en un centro de trabajo, dentro de los porcentajes exigidos por la Ley. La Empresa lo hará público en los tablones de anuncios de los diferentes servicios y con una antelación no inferior a 30 días, especificando la vacante o puesto a cubrir, la fecha en que deberá efectuarse el ejercicio, programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar. Podrán

optar a la citada plaza vacante los trabajadores del centro en el que se produjo ésta.

También se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Tanto en las pruebas que se realicen como en las correcciones de estos exámenes, estará presente una representación o comisión del Comité de Empresa, elegida por este mismo.

En caso de igual puntuación, ocupará la vacante el más antiguo. Bajo ningún concepto el trabajador sufrirá merma en sus retribuciones, salvo las específicas del puesto.

Los puestos de confianza o que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otra persona, se cubrirán por libre designación de la Empresa.

En caso de desacuerdo, en cuanto a la calificación de estos puestos, se estará a lo que resuelva la Delegación de Trabajo.

Art. 11.º Rendimiento. El cumplimiento de los trabajos asignados al personal supone unos rendimientos, que serán exigidos individualmente sirviendo de base para determinarlos, las codificaciones oficiales o, en los trabajos no codificados, las condiciones acordadas como mínimas que con relación al puesto de trabajo se hayan convenido con el productor y, a la falta de ello, se estará a lo señalado en la legislación vigente.

Art. 12.º Idoneidad. La Empresa pretenderá que cada puesto de trabajo esté ocupado por la persona más idónea, tanto en humanidad como trabajadora.

Para ello propondrá los cursos de capacitación que estime necesarios, a los que podrán acudir los operarios que lo deseen dentro de su especialidad. De los cursos propuestos por la Dirección se informará a los representantes de los trabajadores.

Art. 13.º Personal de nuevo ingreso. Tendrán, en igualdad de puntuación, preferencia los hijos, padres y hermanos (por este orden) de los productores en activo, jubilados o fallecidos de esta Empresa.

Una vez superadas las pruebas de aptitud establecidas, de acuerdo con el art. 10.º, de existir igualdad de puntuación se procederá a aplicar el orden de antigüedad del familiar que lo presente.

La Empresa queda obligada a publicar las listas de las vacantes a cubrir en los tabloneros de anuncios de los diversos centros de trabajo.

Igualmente no se admitirá a personas que cobren pensión de algún tipo, jubilación u otra clase de emolumentos, por cualquier causa, salvo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Art. 14.º Ingreso del personal técnico. El ingreso del personal técnico y titulado se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija, de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir.

El personal de la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puesto, cuando demuestre su capacitación no siéndole exigible título académico alguno, salvo en los casos específicos que la Ley determine para el ejercicio de la profesión.

Art. 15.º Aquellos cursos de formación profesional a los cuales acuden los trabajadores de la Empresa, serán organizados para que su realización sea dentro de la jornada de trabajo, siempre que las circunstancias lo permitan.

Art. 16.º La suma de los trabajadores contratados temporales por la Empresa y de trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal, no podrá superar el límite del 30% de la totalidad de la suma de plantilla de la Empresa y personal contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Art. 17.º A. Contrato de aprendizaje: «Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo el importe del salario que será de un 70%, 80% y 90% del salario mínimo del Convenio para el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente».

B. Contrato en prácticas: «Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo el importe del salario que será de un 70% y 85% para el primero y segundo año respectivamente».

C. Contrato a tiempo parcial: «La duración de estos contratos referidos al personal de taller deberá ser como mínimo de 20 horas a la semana u 80 horas al mes».

## CAPITULO IV

### Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 18.º Cada año la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de la provincia, confeccionará la propuesta de calendario y horario correspondiente junto con el Comité de Empresa, considerándose, en principio, la jornada laboral efectiva durante 1999, 2000 y 2001 en 37,34 horas semanales, equivalente a 1.787 horas anuales de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, llegada la fecha del referéndum para la adopción del nuevo sistema de primas del que más adelante se hace referencia, y una vez contabilizados los votos conjuntamente, si la mayoría de dichos votos aprobaran tal sistema, se reducirá la jornada anual de trabajo en cinco horas, quedando como jornada laboral efectiva para los años 2000 y 2001, en 37,12 horas semanales, equivalente a 1.782 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada quedará distribuida en nueve meses de jornada partida y tres de jornada continua, según Cláusula Adicional que recoge el calendario laboral.

Dicha jornada intensiva se computará desde el lunes más próximo al 15 de junio hasta el lunes más próximo al 15 de septiembre.

Durante el período que dure la jornada laboral continuada, el personal dispondrá de 15 minutos para el bocadillo, aunque no se considere como tiempo efectivo de trabajo.

En el caso de que por necesidades técnicas productivas u organizativas, la Empresa tuviera que establecer nuevos períodos de jornada continuada durante la vigencia de este Convenio, se reducirá el tiempo efectivo de trabajo en 15 minutos por día de trabajo en jornada continuada que suponga modificación de la pactada en este Convenio.

La jornada comienza y termina en el puesto de trabajo, considerándose falta de puntualidad la picada con más de cinco minutos de atraso.

Art. 19.º En lo referente a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el vigente Convenio Colectivo Provincial de Siderometalúrgicas.

Cuando se vaya a imponer una falta o sanción, la Dirección de la Empresa recabará, previamente, el informe del miembro del Comité que el operario designe, si quiere hacer uso de este derecho.

Art. 20.º Las horas sindicales se acumularán en un 50% en un solo representante del personal por centro. Dicha acumulación podrá cambiarse de titular de la misma, avisando para ello con un mes de anticipación.

Art. 21.º Todo el personal de SYRSA podrá hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad. Cualquier reclamación deberá ser formulada ante el jefe inmediato, ya sea verbalmente o por escrito; si en el plazo que ésta requiera el jefe no resolviera la reclamación, el interesado podrá participarlo a sus representantes en el Comité de Empresa.

Art. 22.º Vacaciones. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborales efectivos para todo el personal, sin contar sábados, domingos y festivos.

Se fijará la fecha de disfrute de común acuerdo entre Empresa y trabajadores, según las necesidades del servicio, conforme a los turnos prefijados de tres semanas máximas y seguidas.

El cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, deberá estar expuesto antes del primero de abril de cada año.

El operario que desee disfrutar el resto de sus vacaciones durante Semana Santa o Feria lo solicitará por escrito, siendo concedidas siempre que, al menos, un 50% de la sección o departamento esté en activo.

Cuando un operario solicite su resto de vacaciones o parte de él deberá solicitarlo con un plazo máximo de 5 días laborales antes de la fecha de comienzo.

El Jefe de equipo contestará, en un plazo máximo de 48 horas (2 días laborales), antes del comienzo de las mismas denegándolas o autorizándolas. Si no hay contestación se dará como autorizada.

Las retribuciones serán las equivalentes a los 30 días de salario real, antigüedad, complemento especial del art. 28, complemento personal permanente y las percepciones no fijas como incentivos, tomándose la media de las 12 últimas mensualidades.

## CAPITULO V

### Régimen económico

Art. 23. Vigencia. Tres años, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Incremento salarial:

1999. El incremento salarial sobre tablas y del resto de conceptos económicos será el mismo porcentaje que el pactado en el Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (el incremento citado no afectará al complemento personal permanente). No obstante, conocido al día de la fecha el IPC de este año, se consolida una subida del 3,10% con efectos desde el 1 de enero de 1999. Tal incremento se encuentra ya recogido en la tabla como Anexo número I, así como en las nuevas cantidades que se reflejan en el Convenio.

2000. El incremento salarial para este año se aplicará sobre tablas y el resto de los conceptos económicos del ejercicio 1999 que existan en el Convenio (a excepción del complemento personal permanente), y será el mismo porcentaje que el pactado en el Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, todo ello con efectos del 1 de enero.

2001. El incremento salarial para este año se aplicará sobre tablas y el resto de los conceptos económicos del ejercicio 2000 que existan en el Convenio (a excepción del complemento personal permanente), y será el mismo porcentaje que el pactado en el Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, todo ello con efectos del 1 de enero.

Cláusula de revisión salarial.

Para 1999 queda establecida una subida del 3,10%, correspondiente al 107% del IPC real de dicho año (IPC 1999 más 7% de dicho IPC).

Tal incremento se incorpora a la tabla salarial y resto de conceptos salariales (excepto complemento personal permanente) desde el 1 de enero de 1999, sirviendo como base de cálculo para la actualización de salarios del año 2000.

Para el ejercicio 2000, la revisión salarial será del mismo porcentaje y en las mismas condiciones que se pacten en el Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas de la pro-

vincia de Sevilla, calculados sobre los salarios vigentes durante 1999 en el Convenio de SYRSA.

Para el ejercicio 2001, la revisión salarial será del mismo porcentaje y en las mismas condiciones que se pacten en el Convenio para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, calculados sobre los salarios vigentes durante el 2000 en el Convenio de SYRSA.

Art. 24.º Se mantiene una paga de beneficios en abril, consistente en el sueldo más plus de asistencia, más plus de productividad, más complemento personal permanente, de 30 días, para todo el personal.

Se seguirán percibiendo igualmente, las pagas extraordinarias del 15 de julio y 15 de diciembre, en las que vendrá incluido el complemento personal permanente.

Asimismo, se abonará una paga extraordinaria en el mes de octubre de 31.974 pesetas fijas e iguales para todos los trabajadores. Dicha paga se abonará el 15 de octubre de cada año.

Art. 25.º La Empresa abonará por concepto de dietas, en caso de desplazamientos del personal, la cantidad de 3.318 pesetas, corriendo por cuenta de la misma los gastos de hotel de dos estrellas, con inclusión del desayuno. En el caso de que el almuerzo se lleve a cabo en FASA y dicho almuerzo fuera por cuenta del operario, el importe de las dietas ascenderá a la cantidad de 6.600 pesetas.

En caso de desplazamiento del personal entre los centros de trabajo de las provincias de Sevilla y Huelva, la Empresa abonará al trabajador afectado la cantidad de 7.000 ptas. diarias en concepto de dietas y gastos de locomoción.

Art. 26.º Primas personal productivo. Serán de acuerdo con lo establecido hasta el día de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, quedando fijada la hora prima dentro de jornada en 829 ptas. y la hora facturada en 99 ptas. No obstante lo anterior, se crea un nuevo sistema de incentivos, partiendo de la base de repartir la misma cantidad de pesetas por cada hora facturada, que se reparten en el sistema descrito anteriormente (pesetas hora facturada + pesetas horas primas), considerado sobre la productividad media de cada grupo de trabajo y sobre los valores medios de los indicadores de calidad (ICS y TR), todo ello referido al último año, desglosándose dicho sistema en el Capítulo IX del Convenio.

Para los trabajadores afectados, se establece un período de prueba de seis meses ininterrumpidos, período cuyo mes de comienzo será el próximo febrero, aplicándose el devengo en el mes de marzo. Durante este período, los trabajadores afectados, reunidos por cada equipo, decidirán por mayoría en cada uno de los equipos qué sistema de incentivos de los dos descritos es el que desean se les aplique a efectos de cobro en cada mes.

Una vez transcurrido el período de pruebas, se realizará un referéndum entre los trabajadores afectados en cada centro de trabajo de Sevilla, en base a los siguientes términos:

1. La Empresa convocará en tiempo y forma la fecha del mismo dentro del mes siguiente a la finalización del período de prueba y una vez finalizados los turnos vacacionales de verano.
2. La fecha será la misma para los diferentes centros de trabajo.
3. Se llevará a cabo durante la jornada laboral.
4. En cada mesa habrá una representación de la Empresa y otra del Comité.
5. Existirá el deber de votación por parte de todos los trabajadores afectados.
6. En la papeleta de voto deberán constar las opciones: nuevo sistema, sistema antiguo o voto en blanco respecto

al sistema a elegir, para que cada trabajador señale la opción deseada.

Terminada la votación y realizado el escrutinio, se levantará Acta de los resultados obtenidos, comunicándose dichos resultados a la Dirección de la Empresa, Comité de Empresa y trabajadores.

En cada centro de trabajo se implantará el sistema que más votado resulte, quedando nulo y sin efecto el menos votado.

En el supuesto de que la totalidad de los centros en los que se realice el citado referéndum opte por el mismo sistema, la Mesa Negociadora del Convenio se reunirá en un plazo máximo de un mes para adecuar el texto definitivo del mismo, suprimiendo los artículos relativos al sistema rechazado y elevando a la Autoridad Laboral el texto correspondiente al sistema aprobado.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente y con anterioridad al período de prueba de seis meses, ambas partes acuerdan las siguientes condiciones:

1. La Empresa tendrá la obligación de facilitar con carácter previo al comienzo de la prueba y una vez iniciada la misma, de forma mensual, la siguiente información:

A. Partes de horas de taller, donde se reflejan las órdenes de reparación, códigos de imputación, horas facturadas, etc., todo ello referido al último año.

B. Listado órdenes de trabajo con sus correspondientes horas facturadas por la Empresa, desde un año hacia atrás, dichos datos aparecerán en el listado de «Diferencia de horas por operario».

C. Listado donde aparezcan todos los parámetros y cantidades que sean necesarias para calcular las productividades medias de cada rama o actividad, así como las productividades individuales y sus recorridos correspondientes. Estos datos figuraran en los listados de «Informes horas operarios taller y desglose cesiones internas», todo ello referido desde un año hacia atrás.

D. Listado de bajas por enfermedad, indicando su fecha y días laborables del último año.

E. Listado de todos los parámetros que se extraen de las encuestas con sus objetivos y cuantías desde un año hacia atrás (ICS y tasa de retorno).

2. En el nuevo sistema se imputarán como horas facturadas, como mínimo, el número de horas codificadas para cada operación en la documentación de tiempos medios (TM).

3. El Comité tendrá atribuciones para contrastar «in situ» si las horas que figuran en los partes de taller se corresponden con las facturadas, codificadas o presupuestadas y para acceder a las órdenes de reparación dentro del mes, en el momento que convengan ambas partes.

4. A efectos del período de devengos de los incentivos en cada nómina, se computarán los incentivos desde el día 1 de cada mes hasta el último, existiendo un desfase de un mes entre el período de devengo de los incentivos con respecto al período de devengo del sueldo correspondiente a cada mes. Lo expresado anteriormente se mantendrá independientemente del resultado del referéndum y del sistema de primas que se aplique.

5. En el caso que la Empresa cambie a un operario de sección, se le aplicará el sistema de incentivos que corresponda a la sección que se traslade. Si se diera la circunstancia que en el mismo mes un operario trabajase en más de una sección, se le aplicará lo estipulado para la sección donde ha trabajado mayor número de días.

6. La Empresa se compromete a facilitar la información necesaria para el conocimiento de las primas referentes a los departamentos de V. Ocasión, Menú Amarillo y Recepción.

7. A efectos de devengo, ya que el nuevo sistema de incentivos se liquida del primer día al último de cada mes y el actual desde el 16 de un mes al día 15 del siguiente, para sincronizar los períodos de devengo se repetirá una quincena a efectos de cobro. Dicha quincena será la primera quincena del mes de febrero de 2000.

8. A efectos del reparto del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio.

9. En el caso de que en una misma reparación intervenga más de un operario, las horas facturadas en dicha reparación, se distribuirán proporcionalmente a la tarea realizada por cada operario que haya intervenido.

Art. 27.º Primas del personal indirecto. Se establecerán baremos sobre los que actualmente existen, en los que los resultados en concepto de rendimiento máximo personal de cada operario pueda alcanzar el 30% del sueldo Convenio, más plus de productividad, más plus de asistencia, más complemento personal permanente.

Se facilitará verbalmente, a quien lo solicite, información sobre el valor de los diferentes apartados utilizados en la elaboración de la prima.

El apartado de apreciación general tendrá como valor mínimo el 50 por ciento (puntuación 5).

Todos los demás conceptos de primas (estación de engrase y lavadero y personal no incluido en éste o en el artículo anterior), así como los demás servicios especiales que se realizan normalmente en SYRSA, experimentarán la misma subida que el resto de los conceptos económicos que existan en el Convenio.

Art. 28.º El personal actualmente en plantilla a la firma del presente Convenio percibirá un complemento de antigüedad equivalente al 5% del Salario Mínimo Interprofesional por cada cuatrienio de permanencia en la Empresa que se computará desde el mes de la fecha de ingreso de cada operario, siendo el tope máximo de este complemento de antigüedad el de dos cuatrienios.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio tengan un número de cuatrienios superior al tope pactado en este artículo conservarán la diferencia de la cuantía que actualmente disfrutaban con la de los dos cuatrienios de forma consolidada en un complemento de carácter personal que no podrá ser absorbido ni compensado por otro concepto similar y que estará sujeto a las revisiones que en el futuro tengan el salario y en su misma cuantía proporcional o incremento porcentual, debiendo incluirse su abono en las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, vacaciones anuales y premio de los 25 años contemplados en el art. 46, y cualquier otro concepto en el que se viniese incluyendo anteriormente a la antigüedad. Dicho complemento se denominará «Complemento Especial».

A efectos de despido se computará la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa hasta el cese en la misma.

No devengarán complemento de antigüedad alguno los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 31 de enero de 1997.

Art. 29.º Complemento personal permanente. Considerando las modificaciones introducidas en el Convenio 1996/1998, y con el fin de evitar el perjuicio económico que les hubiera ocasionado su aplicación a los trabajadores en aquel momento en plantilla y en razón a su especial vinculación y antigüedad, los trabajadores relacionados en el Anexo número II, continuarán devengando de forma individual el complemento personal permanente (no suprimible, no absorbible, no compensable ni revisable y consistente en el veinte por ciento de las tablas salariales de 1995), el cual se devengará tanto mensualmente como en las pagas extraordinarias, a excepción de la paga lineal de octubre, la cual mantendrá la cuantía actual con sus futuros incrementos, en su caso.

Asimismo, formará parte este complemento para el cálculo de los conceptos en los que figure como base el sueldo convenio, el plus de asistencia y plus de productividad.

Dicho complemento personal permanente, que no estará sujeto a revisión salarial alguna, forma parte del presente Convenio al que se incorpora sin que pueda ser suprimido, absorbido o compensado bajo ningún concepto, manteniéndose a título individual durante el tiempo de prestación de servicio en la Empresa para cada uno de los trabajadores beneficiarios, que serán los relacionados en el Anexo número II, así como aquéllos que hayan prestado sus servicios en la Empresa con anterioridad al 31 de enero de 1997, y se encuentren en situación de IT, Invalidez provisional, excedencia, o que por cualquier otra causa derivada de la Ley o el Convenio, la Empresa se encontrará obligada a su readmisión y se reincorporen a su puesto de trabajo, los cuales percibirán dicho complemento desde su reingreso.

El mencionado complemento se incorporará en todos aquellos artículos del presente Convenio donde figuren o estén incluidos los tres conceptos de la tabla salarial (sueldo convenio, plus de asistencia y puntualidad y plus de productividad).

Art. 30.º Premio de puntualidad y asistencia. Se establece como valor módulo para el cálculo del fondo a distribuir en concepto de Premio de puntualidad y asistencia, la cantidad de 7.221 ptas. Dicha cantidad se multiplicará trimestralmente por el número de trabajadores que estén afectados por el presente Convenio según art. 1.º y que figuren en plantilla el último día hábil de cada trimestre natural.

Dicho fondo se distribuirá de la manera siguiente: Tendrán derecho al mismo todos los operarios que no hayan tenido retraso alguno, ni hayan faltado una jornada ni parte de ella, por cualquier causa, a excepción de vacaciones, función sindical, asistencia a cursos, accidente sin baja laboral o por fallecimiento de familiar con un grado de parentesco de hasta segundo grado, dentro del mes en cuestión. Para optar al mismo es imprescindible picar y estar en el puesto de trabajo a la hora en punto. Cada mes tendrá el valor de un punto, con un máximo de tres por trimestre y operario. Por trimestres naturales vencidos se dividirá el total del premio entre el número total de puntos conseguidos por todos los operarios afectados, obteniéndose así el valor del punto. Cada operario percibirá la cantidad correspondiente a los puntos por él conseguidos en el trimestre.

Art. 31.º En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará al productor, hasta un límite de 27 meses, la diferencia necesaria para completar el 100% (cien por cien) del sueldo convenio, más plus de productividad, más plus de asistencia, más complemento personal permanente, caso de no sobrepasarlo.

Se exceptúa del límite temporal anteriormente pactado a los trabajadores que a la firma del Convenio de 1995 se encontraban en situación legal de Invalidez Provisional.

Para los trabajadores cuyo ingreso en la Empresa fuere con posterioridad al 31 de enero de 1997, la Empresa vendrá obligada a complementar la prestación económica de IT derivada de accidente de trabajo hasta el 100% de la base reguladora del trabajador, a partir del quinto día de la baja médica.

Asimismo, en supuestos de hospitalización, y para los casos de IT derivada de enfermedad común y accidente de trabajo, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, la Empresa vendrá obligada a completar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador, mientras dure la situación de hospitalización.

Art. 32.º La Empresa mantendrá en vigor los premios de sugerencias o cualquier otro que estime necesario o conveniente para mejorar su buen funcionamiento.

El premio de sugerencia será de 16.897 pesetas.

En la elección del premio de sugerencias intervendrá un representante del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, junto a la Dirección de la Empresa.

Art. 33.º Se mantiene para el taller un premio de polivalencia para las ramas de electricidad, mecánica, pintura, tapicería y chapistacarrocero.

Aquel operario que pueda realizar el trabajo propio del taller de SYRSA en más de una de las secciones anteriormente nombradas cobrará 3.828 pesetas por cada una de las secciones menos la suya. Se percibirá esta prima mientras se pertenezca a alguna de las secciones antes dichas.

Los trabajadores contratados a partir del 31 de enero de 1997, que realicen las funciones de mecánicos-electricistas o pintor-chapista, siempre que figuren tales actividades en su contrato de trabajo, no devengarán este premio.

Art. 34.º Se mantiene un fondo de 63.950 pesetas anuales, acumulativas hasta 383.699 pesetas, para ayuda de medicamentos, a partir del cuarto mes, para aquellos trabajadores que lleven más de tres meses consecutivos de baja, previa autorización del médico de Empresa, y con la participación del Comité de Empresa, se le abonará el 50% de la cantidad a desembolsar por ellos tomando como tope el valor del fondo.

Art. 35.º Todos los trabajadores contratados por SYRSA a tiempo determinado tendrán derecho, si la modalidad del contrato realizado no lo contemplara, a una compensación económica en la cuantía de siete días de salario base por año completo de servicio o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

## CAPITULO VI

### Percepciones sociales

Art. 36.º Prestación por natalidad. Todos los operarios tendrán derecho, por alumbramiento de la esposa, a un premio de natalidad por cada niño, en una cuantía del 30% del sueldo convenio más complemento personal permanente, que se abonará dentro del mismo mes del alumbramiento.

Art. 37.º Prestaciones por matrimonio en primeras nupcias. En estos casos el personal percibirá una cuantía igual a 30 días de salario convenio y complemento personal permanente, más un 5% por año de servicio. El personal femenino que abandonase voluntariamente la Empresa, por este motivo percibirá una dote matrimonial consistente en una mensualidad (incluido el complemento personal permanente) por año de servicio, con un tope de 10 años. Para acceder a este premio deberá contraer matrimonio dentro del mes anterior o posterior a su baja, presentando para ello el documento acreditativo.

Art. 38.º Póliza de Seguro. La Empresa mantendrá un seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el importe de la prima.

El valor del seguro será de dos anualidades completas, incluido sueldo convenio, más plus de asistencia, más plus de productividad, más complemento personal permanente, más el 25% de 24 mensualidades con los complementos antes citados.

Para los trabajadores cuyo ingreso en la Empresa fuere con posterioridad al 31 de enero de 1997, les será de aplicación lo siguiente:

La Empresa formalizará una póliza de seguros de accidentes de trabajo y no laboral, que asegure a los trabajadores o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades siguientes: Dos millones de pesetas en caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo y no laboral; un millón de pesetas

en el supuesto de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo y no laboral; y un millón de pesetas en caso de muerte natural.

Los trabajadores tendrán derecho al cobro de estas cantidades con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados.

Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.

Se considera expresamente accidente los siniestros producidos con motocicletas. En el supuesto de un infarto de miocardio, sólo se considerará accidente siempre que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la Empresa responderá directamente de las cantidades indicadas.

Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo al trabajador siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa y compañías de seguros correspondientes, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que debe abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la Empresa para su abono a la compañía de Seguros.

Los efectos derivados de esta póliza de seguros comenzarán a contar a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Art. 39.º La cuota sindical se descontará en nómina a todo afiliado que por escrito lo manifieste.

Art. 40.º Jubilación anticipada. La Empresa concederá un complemento a aquellos trabajadores que, con una antigüedad al menos de diez años, se jubilen durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Su cuantía será en función de la siguiente escala:

<b>Edad</b>	<b>Mensualidades</b>
60	12
61	10
62	8
63	4
64	2
65	1

Dichas mensualidades serán calculadas a razón del sueldo convenio, más plus de asistencia, más plus de productividad, más complemento personal permanente. Para su percepción deberá solicitarse en el plazo de tres meses a partir del cumplimiento de la edad correspondiente.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 41.º La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Se realizarán cursillos periódicos de seguridad e higiene, basados en la normativa vigente.

En resumen, todos los trabajadores, conocedores del esfuerzo que realiza la Empresa para mantener todo lo dispuesto en las ordenanzas, se comprometen al exacto cum-

plimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y a asumir la responsabilidad que les incumba, por su parte, en caso de infracción.

CAPITULO VIII

Obras sociales

Art. 42.º La empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas de aplicación. El Comité de Empresa podrá recabar la información que desee sobre la concesión de estos préstamos.

Art. 43.º Igualmente, todos los préstamos o beneficios que hasta la firma de este Convenio tenga el trabajador de SYRSA y no estén recogidos en éste seguirán observándose en las mismas condiciones.

Art. 44.º La Empresa facilitará al trabajador carnet de compras de economato, en las mismas circunstancias que actualmente existen a la firma de este Convenio.

La empresa dará de baja definitivamente en el economato laboral a los trabajadores que no acrediten la utilización del carnet durante un período ininterrumpido de cuatro meses. El primer período cuatrimestral a efectos de este artículo se iniciará a partir de la reapertura de la sección de alimentación del economato laboral en el que se encuentran inscritos los trabajadores de esta Empresa, que fue la del 23 de octubre de 1995.

Art. 45.º La Empresa dotará un fondo de 1.374.242 pesetas para ayuda escolar, que será revisado todos los años, distribuyéndose este fondo una vez revisado por el Comité de Empresa de la siguiente forma:

Se considerará que se tiene derecho a la ayuda cuando el alumno haya superado todas las asignaturas del curso que termina, o excepcionalmente, cuanto conste como máximo un solo suspenso en dichas calificaciones.

A cada hijo se le asignará un número de puntos en función al nivel educativo del curso que empieza en ese año, todo ello según la siguiente escala:

Enseñanza primaria, de primero a sexto grado: Un punto.  
 Enseñanza secundaria, de primero a cuarto de E.S.O.: Dos puntos.  
 Siguietes y universitarias: Tres puntos. Excepcionalmente y para el caso de carreras universitarias, se exigirá una matriculación mínima en cinco asignaturas, puntuándose con un máximo de dos suspensos.

Art. 46.º Abono de una mensualidad de salario convenio más antigüedad más complemento especial y complemento personal permanente al cumplir cada operario veinticinco años de permanencia en la Empresa, así como disfrutar de una semana natural de permiso retribuido.

Art. 47.º En general, se concederá una ayuda de 11.489 pesetas mensuales para hijos subnormales, y se estudiará cada caso particularmente.

El personal que ingrese en la Empresa a partir del 31 de enero de 1997 no le será de aplicación este artículo.

Art. 48.º Todo trabajador de SYRSA que efectúe reparaciones de su vehículo en las instalaciones de la empresa obtendrá un 20% de descuento en la facturación de mano de obra y un 25% diferenciado en piezas de repuesto.

Art. 49.º Ambas partes manifiestan su compromiso de seguir estudiando la implantación de una biblioteca.

## CAPITULO IX

## Sistema de incentivos

## O. Definiciones.

Cotec: Coordinador técnico. Técnico de taller que ha superado los cursos y pruebas específicas de Renault.

TR: Tasa de retorno. Indicador enviado por RECSA mensualmente, en base a encuestas directas a clientes. Indica el porcentaje de clientes que han tenido que volver a taller por la misma reparación.

ICS: Índice de calidad de servicio. Índice calculado y enviado por RECSA mensualmente, en base a encuestas directas a clientes.

Grupos de trabajo: Existirán varios grupos de trabajo, atendiendo a sus funciones, estructuras y actividades dentro de la Empresa. Cada grupo de trabajo tendrá su propia media de productividad, con su correspondiente media de pesetas por cada hora facturada. Dichos grupos inicialmente son los siguientes para los centros de trabajo de Sevilla:

## Centro de trabajo «San Pablo».

Mecánica y electricidad: Comprende a todos los trabajadores de mano de obra directa (que trabajan directamente en los vehículos) de las secciones URA 1 y URA 2.

Chapista: En este grupo estarán incluidos los chapistas, el mecánico y el electricista de la sección de carrocería. Se incluye dentro de la cantidad a repartir en este nuevo sistema de primas, para este grupo de trabajo, las cantidades mensuales de prima que perciben el mecánico y el electricista de carrocería de forma independiente y adicional. Dicha prima adicional volverá a cobrarse, en su caso, si no fuera aceptado este nuevo sistema de incentivos.

Pintura: Pertenecen a este grupo todos los pintores. Se excluye de este sistema de primas la prima que se paga actualmente por pintar en la cabina de pintura, la cual se seguirá percibiendo como hasta ahora, que mantendrá su actual cuantía con sus futuros incrementos en su caso.

## Centro de trabajo «Los Remedios».

Mecánica y electricidad: Comprende a todos los trabajadores de mano de obra directa de la mencionada sección.

Chapistas y pintores: Incluye a todos los trabajadores de mano de obra directa de la sección antes dicha.

## 1. Sistemas de incentivos.

Se plantea un sistema de incentivos por objetivos. Estos objetivos, como se expone más adelante, serán distintos para cada grupo de trabajo (centros de trabajo, mecánica y electricidad, chapa y pintura).

Asociado a cada objetivo existirá un indicador que mida de forma objetiva el grado de consecución del objetivo.

A cada uno de estos indicadores se les asignará un peso en la prima total.

Cada indicador se moverá dentro de su escala de medida con un determinado recorrido.

Se detallan, a continuación, cada uno de los parámetros del sistema para los distintos colectivos así como la fórmula de cálculo del incentivo.

## 2.1. Objetivos-Indicadores.

Como se ha indicado, estos objetivos serán diferentes para cada grupo de trabajo. Se describen, a continuación, para cada uno de ellos así como las excepciones detectadas.

- Directos taller.

Se fijan para este colectivo los indicadores:

Productividad individual.

Productividad del equipo (URA).

Tasa retorno (SYRSA).

Indicador calidad servicio (SYRSA).

La productividad se medirá con el indicador:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{Horas comprobadas}}$$

Donde: Horas facturadas incluye el total de horas facturadas independiente de sus tarifas. Comprende tanto la facturación a clientes como interna (VN y VO), así como horas dedicadas a atenciones comerciales de taller, entendiendo por atenciones comerciales aquellos trabajos no cobrados a clientes, que se realizan por primera vez en el vehículo o que habiéndose realizado anteriormente haya transcurrido el período de garantía de un año.

Las horas facturadas se obtienen de los partes diarios de taller, los cuales coincidirán con las cantidades de horas facturadas que figuren en las órdenes de reparación.

En horas compradas se incluye el total de horas de presencia real del trabajador en la empresa, de las cuales se descontarán las horas fuera de jornada, las horas de apoyo a recepción, las horas de formación dentro de jornada, horas de reunión con la empresa y horas de dedicación a la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de Prevención, incluidas las horas de reunión con la empresa y por negociación de Convenio). En ningún caso, se considerarán horas compradas los permisos retribuidos según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Teniendo en cuenta el diseño y estructura del sistema informático, la fórmula de cálculo sería:

Denominador = Horas compradas — Horas fuera de jornada — Apoyo a recepción — (Representación legal de los trabajadores + 15 primeros días de baja por enfermedad + Permisos retribuidos + Formación dentro de jornada).

Todos estos datos se obtienen de los reportes mensuales: «Informe horas operarios taller» y «Desglose de cesiones internas taller».

Las bajas por enfermedad serán reportadas para el cálculo por el departamento de Personal.

En caso de repeticiones (imputaciones 30 y 4G), cuando sea posible, se procurará que lo haga la misma persona que lo hizo. En caso de no ser posible se traspasarán las horas facturadas del operario que realizó el trabajo la primera vez al operario que lo realizó por segunda vez. Es decir, se le restan al operario inicial y se le suman al operario final.

La productividad del equipo se calculará como media de la productividad del equipo (URA) incluyendo en este caso al COTEC del equipo. Para ello en el numerador se contarán todas las horas facturadas por todos los miembros del equipo y en el denominador todas las horas compradas a todos los miembros del equipo con los criterios anteriormente expuestos.

Como tasa de retorno se utilizará la reportada por RECSA para cada centro y grupo de trabajo. El indicador de calidad de servicio será el reportado por RECSA para cada centro y grupo de trabajo. Ambos indicadores serán el correspondiente al mes anterior al período devengado.

El mismo sistema se aplicará a mecánicos electricistas, chapistas y pintores, difiriendo las medias y los recorridos de las tablas. En caso de que un operario cambie de URA en el mes o realice trabajos en otras URAS, se asignará a la URA en que se encuentre el número mayor de horas en el mes.

Fórmula de cálculo:

Basándonos en los datos del año anterior de productividad se obtiene una media y unas pesetas por hora facturada media para cada grupo de trabajo.

Igualmente se asignan unos pesos a los cuatro indicadores.

Las pesetas de prima por hora facturada medias se dividen entre los cuatro conceptos según los pesos, los pesos iniciales serán:

- P1 ( prod. Indiv )= 25%  
 P2 (Prod. equipo)= 25%  
 P3 (ICS)= 20%  
 P4 (TR)= 30%

Si las pesetas por hora facturada fuesen 100 ptas. (a título de ejemplo) tendríamos 25 ptas. en función de la productividad individual, 25 ptas. en función de la productividad de la URA, 20 ptas. en función del ICS y 30 ptas. en función de la TR, las cuales se conseguirían si se consiguiese la media en todos y cada uno de los criterios.

Si el valor fuese el mínimo, se ganarían 0 ptas. por ese concepto y si fuese el máximo, se ganaría el doble por ese concepto (en el ejemplo, 50 ptas. por productividad individual, 50 ptas. por equipo, 40 ptas. por ICS y 60 ptas. por TR).

Los valores mínimo y máximo vienen determinados por el rango, de manera que:

Rango = Valor máximo — valor mínimo.

Y la media es el valor que queda a la mitad de los valores máximo y mínimo.

Las pesetas obtenidas por cada concepto se compensan, esto quiere decir que si nos situamos en un valor por encima del máximo ganaríamos más del límite superior de pesetas para ese concepto, siguiendo la ecuación de una recta, igualmente si nos situamos por debajo del mínimo nos restaría pesetas de los otros conceptos. Siendo 0 la cantidad mínima de prima por hora facturada que se podría obtener.

Con esto se consiguen unas pesetas por hora facturada que se multiplicaría por el total de horas facturadas dentro de jornada (se excluyen las fuera de jornada, que seguirán abonándose como hasta ahora), obteniéndose así la prima.

Las pesetas por hora facturada no superarán las 600 pesetas. Este concepto se actualizará según los incrementos salariales de cada año.

Los indicadores de calidad y Tasa de Retorno serán los actuales en el momento de comenzar el sistema de primas, lo que asegura que se comienza con la media ya obtenida, y se actualizarán semestralmente, según el valor de cierre de dicho semestre. A partir de enero del 2003, la actualización se llevará a cabo de forma anual.

El valor actualizado no podrá ser superior a la media nacional, quedándose en la media si así fuese.

Los indicadores de productividad en los centros de trabajo de Sevilla se actualizarán anualmente hasta que se igualen por grupos de trabajo todos los centros de trabajo de Sevilla, o bien hasta enero del 2003, lo que antes ocurra. En caso de igualdad, las tablas se elevarán a definitivas, calculándose las pesetas medias como media ganada por grupo de trabajo. Se producirá también convergencia si las medias anuales de un grupo de trabajo entre centros difieren menos de un diez por ciento en enero del 2003, calculando la media definitiva de dicho grupo de trabajo, de productividad y de pesetas con los valores anuales. Inicialmente cada centro de trabajo tendrá sus propios valores. En caso de no alcanzarse la convergencia de forma automática, la representación de la empresa y de los trabajadores se reunirán a fin de adoptar las medidas necesarias sobre la evolución a seguir, continuándose la actualización en caso de no llegar a ningún acuerdo.

Al realizarse la actualización anual de medias, se actualizarán las pesetas medias de manera que con la nueva media se obtengan las mismas pesetas que el año precedente con dichos valores de productividad, considerando para dicho cálculo los índices de calidad medio en el período anterior (ICS y TR). Sobre estas pesetas medias por hora facturada se aplicarán las correspondientes subidas de convenio de cada año.

En caso de convergencia se aumentará el recorrido 1,5 veces el porcentaje de diferencia entre las medias de los dos centros de trabajo (ejemplo: Si se produce la convergencia y la diferencia de productividades medias es un cinco por ciento, se multiplica éste por un 1,5, resultando 7,5%, por tanto se aumenta el recorrido en un 7,5%, que en el caso de mecánica y electricidad sería el 7,5% de 15,6, lo que daría un aumento de los recorridos en un 1,17%, totalizando 16,77% de recorrido final).

Los indicadores de calidad (ICS y TR) podrán ser variados o aumentados si el fabricante así lo hiciese en el futuro, en caso de modificación, la suma de los pesos de los indicadores de calidad no podrá superar el 50%. Si finalmente se produjera la convergencia, ésta sólo se puede realizar entre los grupos de mecánica y electricidad de San Pablo y Los Remedios, y, en el caso de los chapistas de San Pablo, se realizaría con los chapistas y pintores de Los Remedios.

Los pesos de los cuatro indicadores sólo podrán variar en el momento de realizar las correspondientes actualizaciones (ICS y TR semestralmente y productividades anualmente). En ningún caso se podrán modificar los pesos en otro momento.

- COTEC.

Tendrán un sistema similar al de directos de taller pero con indicadores, pesos y valor de pesetas distinto como se indica a continuación.

Sus indicadores serán:

Productividad equipo: 50%.  
 Tasa retorno: 35%.  
 ICS: 15%.

El resto del cálculo es exactamente igual.

Como horas facturadas se tendrá la media de horas facturadas por los miembros de su equipo, incluyendo las suyas.

Representantes sindicales.

Se considerarán, a efectos de prima, como horas facturadas, la proporción de horas de representación legal de los trabajadores correspondiente a la productividad del operario (se entenderán por tales horas lo expuesto en el epígrafe de «Directos Taller»). Es decir, si un operario ha tenido una productividad del 50% y 15 horas de representación sindical, a efectos de pago se pagarán 7,5 horas más de las realmente facturadas. Los cálculos de productividad se hacen dividiendo horas facturadas entre horas compradas restando las horas de representación sindical, como se explicó anteriormente.

Fórmula de cálculo de primas:

Nomenclatura:

Ptamax= pesetas máximas por hora facturada = ptas. medias x 2.

Pi= Productividad individual.

Peq= Productividad equipo.

ICS= Índice de Calidad de Servicio.

TR= Tasa de Retorno Ri= recorrido productividad individual = recorrido productividad equipo.

Pmax= Productividad máxima = Productividad media + Ri/2.

Pmin= Productividad mínima = Productividad media Ri/2.

Pesoi= Peso de la productividad individual.

Pesoeq= Peso de la productividad equipo.

Pesoics= Peso de Índice de Calidad de Servicio.

Pesotr= Peso Tasa de Retorno.

Rics= recorrido ICS.

Rtr= Recorrido Tasa de retorno.

ICSmax= ICS máximo = ICSmedio + Rics/2.  
 ICSmin= ICS mínimo = ICSmedio - Rics/2.  
 Trmax= TR máximo = TRmedio - Rtr/2.  
 Tmin= TR mínimo = Trmedio + Rtr/2.

Fórmula:  
 Ptas/Hora facturada=

$$\frac{Pi - Pmin \times Pesoi + Pqr - Pmin \times Pesoeq + ICS - ICSmin \times Pesois + TRmax - TR \times Pesotr}{Pmax - Pmin \quad Pmax - Pmin \quad ICSmax - ICSmin \quad TRmax - TRmin}$$

Para obtener las pesetas se multiplica el resultado por Pmax.

Ejemplo:

Suponiendo que las tablas son las siguientes:

Tabla de primas operarios

	Productividad individual	Productividad Equipo	T.R.	ICS	% Ptas	Ptas
Mínimo	65%	65%	10	70,5	0%	0
Media	80%	80%	8	75,5		130
Máximo	95%	95%	6	80,5	100%	260
Pts. / Hora facturada:						
Pesos	25%	25%	20%	30%		

En el cuadro siguiente tenemos unos resultados en un equipo:

Nº	Apellidos	Nombre	Equipo	Horas Fact.	Horas Comp.	Horas F.J.	Sust. Improd.	Rep. Sindical	Product. Individ.	Pts/hr. Fact	Prima
1	A	n	n	174,4	158,3				110,2%	186,46	32.519
2	B	n	n	37,6	72,9	8,9		3,5	51,6%	74,32	2.133
3	C	n	n	167,9	170,8	12,5			98,3%	163,75	25.447
4	D	n	n	128,5	165,3	7			77,8%	124,40	15.115
5	E	n	n	23	24,0				95,8%	158,97	3.656
6	F	n	n	193,4	170,2	16,9			113,7%	193,08	34.079
7	F	n	n	140	160,0	16,9			87,5%	143,03	17.607
7	COTEC	n	n	100	160,0		10		66,7%	251,38	36.102
<b>Equipo</b>				<b>964,8</b>	<b>1081,3</b>	<b>62,2</b>	<b>10</b>	<b>3,5</b>	<b>89,8%</b>	<b>125,14</b>	<b>112.950</b>

Rentabilidad= Horas facturadas/horas compradas

TR	8,8
ICS	75,5

Donde las ptas./hr. fact. Son las pesetas por hora facturada obtenidas por la fórmula anterior. Primas serían las pesetas de prima obtenidas multiplicando las pesetas por hora facturada por las horas facturadas de cada operario.

La productividad del equipo es la que aparece en la fila Equipo y la Tasa de Retorno e ICS aparecen en los cuadros inferiores.

Cada mes se publicará en los tabloneros de anuncio un cuadro similar al que figura en la parte superior para información de los operarios afectados.

Listados de tablas iniciales.  
 Productividades.

San Pablo	Mínimo	Media	Máximo	Recorrido	Pts. Media	Para 1999
Mecánica	70,8%	86,4%	102,0%	+/- 15,5	149,2	153,8
Carnicería	81,7%	101,4%	121,1%	+/- 19,7	210,1	216,6
Pintura	100,8%	116,7%	132,7%	+/- 15,9	266,1	274,34
<b>Los Remedios</b>						
Mecánica	82,0%	97,6%	113,2%	+/- 15,6	186,8	192,5
Carnicería	94,1%	113,8%	133,5%	+/- 19,7	199,6	205,7

El ICS y TR medias serán los reportados por RECSA para el mes de enero de 2000. Los recorridos serán iguales a la variación anual de los indicadores en 1999.

CAPITULO X

Art. 50.º Vinculación a la totalidad del Convenio. Se entiende el presente Convenio Colectivo como una unidad orgánica total y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase el contenido del mismo a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 51.º Comisión paritaria. Las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio, se intentarán resolver por medio de una comisión paritaria, compuesta por dos miembros de la Dirección de la Empresa y otros dos del Comité de Empresa. En el caso de no conseguir acuerdo al problema planteado, se someterá el mismo a la jurisdicción u organismo a que corresponda legalmente de acuerdo con las normas en vigor.

Art. 52.º A la firma del presente Convenio quedarán reflejados en el acta los nombres de la Comisión Interpretadora, así como en el ejemplar del Convenio, el cual, y para información del personal, la empresa deberá de editarlo en un plazo no superior a dos meses desde de la firma del Convenio.

Art. 53.º Las condiciones que se pactan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en los conceptos relativos a tabla salarial y complemento personal permanente,

con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor.

Art. 54.º La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que, en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para todos los trabajadores.

Por la Representación de los Trabajadores,  
Mariano Parra Martínez  
Juan José Bravo Pérez  
José Manuel Carreto Alba  
Angel García Salazar  
Pedro Alvarez Moya.  
Manuel Hoya Alonso.  
María José Vázquez González.

Por la Dirección de la Empresa,  
Joaquín Meseguer Martínez.  
Antonio M.ª Fernández Palacios.  
José Fernández Conde.  
Rafael A. Ruiz Sánchez.

**ANEXO NUMERO I.**

NIVEL	SALARIO	ASISTEN.	PRODAD.	BRUTO	LINEAL	BRUTAS	CATEGORIAS
*****	CONVENIO	PUNTDAD.	*****	MENSUAL	OCTUBRE	ANUALES	
32	161.885	24.057	40.472	226.414	31.974	3.428.179	Jefe 1ª A;Téc.Org.2ª A;Jefe Taller A.
31	154.097	22.899	38.525	215.521	31.974	3.264.783	Of. 1ª. Admt.A.
30	143.707	21.356	35.926	200.988	31.974	3.046.801	Agente de Ventas A.
29	135.168	20.085	33.792	189.045	31.974	2.867.650	Of. 2ª. Admt.A; Jefe Taller B.
28	129.110	19.185	32.278	180.574	31.974	2.740.584	
27	125.300	18.619	31.325	175.244	31.974	2.660.634	Jefe Recep. A; Jefe Equipo A.
26	121.988	18.128	30.498	170.614	31.974	2.591.177	A.T.S.A.
25	118.975	17.680	29.744	166.399	31.974	2.527.962	Jefe Equipo B.
24	111.856	16.622	27.964	156.442	31.974	2.378.604	Jefe Equipo C.
23	105.962	15.747	26.490	148.199	31.974	2.254.954	Jefe Equipo D;Of.1ªRecep.A;Almac.A.
22	100.559	14.942	25.140	140.641	31.974	2.141.583	Caj. A;Of.2ªAdmt.B;Jefe Equipo E;Almc.B.
21	99.545	14.793	24.886	139.223	31.974	2.120.321	Agente de Ventas B.
20	97.383	14.471	24.347	136.201	31.974	2.074.986	Of.1ªPrueba A;Of.2ªAdmt.C;Of.1ª.Recep.B; Almacenero C.
19	94.213	14.000	23.553	131.766	31.974	2.008.470	Agente de ventas C.Almacenero D.
18	93.294	13.863	23.324	130.481	31.974	1.989.185	Of.1ªRecep.C.
17	92.365	13.725	23.093	129.182	31.974	1.969.705	Of.1ª.A;Ofic.2ªAdmt.D;Cajero B.
16	91.533	13.602	22.883	128.018	31.974	1.952.250	Of.2ªAdmt.E.
15	89.192	13.254	22.298	124.744	31.974	1.903.140	Of.1ª B;Almacenero E.
14	87.607	13.018	21.902	122.526	31.974	1.869.866	Of.2ªAdmt.F.
13	86.282	12.822	21.572	120.675	31.974	1.842.099	Of.2ª A; Ordenanza A;Esp.A;Of.2ªAdmt.G;Almacenero F.
12	85.598	12.720	21.399	119.717	31.974	1.827.734	Agente de Ventas D.
11	84.036	12.488	21.009	117.534	31.974	1.794.983	Of.2ª Admt.H.
10	83.499	12.408	20.875	116.782	31.974	1.783.706	Chófer A;Of.2ª Admt.I;Of.2ª B.
9	80.714	11.994	20.178	112.886	31.974	1.725.264	Of.2ª Admt.J;Of.3ªA;Almacenero G;Aux.Admt.A.
8	79.882	11.869	19.971	111.722	31.974	1.707.809	Especialista B.
7	78.365	11.645	19.592	109.602	31.974	1.676.006	Of.2ª Admt.K; Aux.Admt.B.
6	77.932	11.580	19.484	108.995	31.974	1.666.903	Peón A;Telefonista A.
5	75.689	11.247	18.922	105.859	31.974	1.619.852	Of.2ª Admt.L;Aux.Admt.C.
4	74.575	11.082	18.645	104.302	31.974	1.596.498	Limpiad.A;GuardaA;Peón B;Aux.Admt.D.
3	72.493	10.772	18.124	101.389	31.974	1.552.813	
2	70.410	10.463	17.602	98.475	31.974	1.509.096	
1	68.381	10.161	17.096	95.638	31.974	1.466.539	

**ANEXO NUMERO II.  
COMPLEMENTO PERSONAL PERMANENTE.**

NUM.	APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL Y PAGAS EXTRAS
1053	Alvarez Moya, Pedro	520.245	34.683
1675	Ambrosio Tirado, José M.	398.118	26.541
2288	Babio Sánchez, Manuel A.	401.304	26.754
1150	Buena Moriano, José Luis	401.304	26.754
1660	Bajo Luque, Joaquin	401.304	26.754
2036	Bayot Domínguez, José	362.460	24.164
1611	Benjumea Cobano, José	401.304	26.754
1508	Bernal Sánchez, Antonio	414.840	27.656
1242	Blanco Rodríguez, Mª Carmen	401.304	26.754
1641	Bonilla Palacios, Antonio	375.405	25.027
1657	Borja Sánchez, Ramón	438.189	29.213
1450	Bravo Pérez, Juan Jose	388.356	25.890
1064	Buitrago Campos, Enrique	429.591	28.639
1462	Cabeza Montes de Oca, Aº	414.840	27.656
1666	Calvo Gavira, Francisco	388.356	25.890
1628	Caña Moreno, José	401.304	26.754
1645	Carbonell Martínez, Mario	375.405	25.027
1425	Carreto Alba, José Manuel	414.840	27.656
1069	De la Cuesta Bergali, L.	401.304	26.754
1071	Delgado Fernández, José Aº	429.591	28.639
1643	Delgado Ruiz, José	398.118	26.541
1050	Díaz Perrea, Jose María	401.304	26.754
2194	Domínguez Vieioso, Oscar	429.591	28.639
2295	Fabían Rivero, Enrique	401.304	26.754

NUM.	APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL Y PAGAS EXTRAS
1467	Ferrer Santizo, Rafael	388.356	25.890
2193	Gabella Muriel, José	401.304	26.754
2011	Gabella Muriel, Manuel	553.356	36.890
1103	Gabella Sánchez, Francisco	414.840	27.656
1168	Gabella Sánchez, José Manuel	414.840	27.656
2292	Gálvez López, Miguel	401.304	26.754
1042	Galvin Domínguez, Eduardo	520.245	34.683
2182	García Adame, José Luis	388.356	25.890
1143	García Adame, Mª Carmen	362.460	24.164
1043	García Adame, Salvador	401.304	26.754
1669	García Delgado, Juan José	401.304	26.754
1438	García Muñoz, Mª Carmen	390.861	26.057
1500	García Salazar, Angel	398.118	26.541
1004	Garrote Fernández, Aurelio	492.831	32.855
1659	González Orozco, Cayetano	398.118	26.541
1411	Hernández Alonso, Francisco	520.255	34.684
1658	Hidalgo Romero, Francisco J.	398.118	26.541
2078	Hoya Alonso, Manuel	401.304	26.754
1627	Jarillo Mellado, Francisco J.	388.356	25.890
1646	Largo Pérez, Lorenzo	398.118	26.541
1052	Ledesma Olmo, Manuel	462.984	30.866
1094	Leveloux Cabeza, Rafael	401.304	26.754
1044	López Ojeda, Juan J.	429.591	28.639
1612	Macías Hernández, José M.	401.304	26.754
1182	Maldonado Bellido, Fco.	401.304	26.754
1038	Marín Duarte, Juan	520.245	34.683
1125	Martin Machado, Atanasio	401.304	26.754
1169	Martínez López, Manuel	429.591	28.639

NUM. *****	APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL Y PAGAS EXTRAS
2275	Martínez López, Pedro	492.831	32.855
1619	Martínez Ramírez, Antonio	398.118	26.541
1121	Martínez Tienda, Vicente	414.840	27.656
2282	Muñoz Muñoz, Manuel	401.304	26.754
2294	Muñoz Raya, Pablo	398.118	26.541
1155	Navarro Romero, Miguel	401.304	26.754
2283	Núñez Pérez, Juan	414.840	27.656
1077	Ortega Ruiz, Francisco	414.840	27.656
1096	Parra Martínez, Mariano	401.304	26.754
1073	Pazo-Parga González, José	520.245	34.683
1075	Peinado Pérez, José	414.840	27.656
1272	Pérez Gayango, Diego	398.118	26.541
1105	Pérez Mtnex, De León, José	520.245	34.683
1708	Pichardo Palma, Andres	375.405	25.027
1648	Ramírez Ruiz, Vicente	467.703	31.180
1102	Redondo Gómez, Fco. J.	582.774	38.852
2048	Relinque Herrera, Joaquín	414.840	27.656
1602	Rodríguez Gómez, Manuel	401.304	26.754
1055	Rodríguez Ojeda, Antonio	429.591	28.639
2278	Román Campos, Antonio	433.914	28.928
1452	Román Fernández, Juan Aº	375.405	25.027
2301	Romero Andaluz, Francisco	375.405	25.027
1051	Romero Cordero, Javier	520.245	34.683
1195	Romero Sánchez, Francisco	388.356	25.890
1647	Salado Hidalgo, José Aº	388.356	25.890
1040	Sampedro García, Rafael	520.245	34.683
1019	Sánchez Muñoz, Manuel	401.304	26.754
1128	Valle Irala, Antonio	520.245	34.683
1496	Zafra Espinosa, Mont.Enc.	364.482	24.299
1023	Zamorano Leal, Juan M.	414.840	27.656

### ANEXO NUMERO III.

NUM	APELLIDOS Y NOMBRE
1053	Alvarez Moya, Pedro
2288	Babío Sánchez, Manuel Antonio
1150	Baena Moriano, José Luis
2036	Bayot Dominguez, José
1611	Benjumea Cobano, José
1242	Blanco Rodríguez, Mª. Carmen
1064	Buitrago Campos, Enrique
1645	Carbonell Martínez, Mario
1069	De la Cuesta Bergali, Enrique
1071	Delgado Fernández, José Antonio
1643	Delgado Ruiz, José
1050	Díaz Perea, José María
2194	Dominguez Vicioso, Oscar
2295	Fabián Rivero, Enrique
1673	Fuentes-Robles Carrasco, Antonio
2011	Gabella Muriel, Manuel
1103	Gabella Sánchez, Francisco
1168	Gabella Sánchez, José Manuel
2292	Galvez López, Miguel
1042	Galvín Dominguez, Eduardo
1143	García Adame, María del Carmen
1043	García Adame, Salvador
1004	Garrote Fernandez, Aurelio

NUM	APELLIDOS Y NOMBRE
1411	Hernández Alonso, Francisco
1658	Hidalgo Romero, Francisco Javier
2078	Hoya Alonso, Manuel
1646	Largo Pérez, Lorenzo
1052	Ledesma Olmo, Manuel
1094	Leveleux Cabeza, Rafael
1044	López Ojeda, Juan José
1063	Lorenzo Cubero, José Manuel
1612	Macías Hernández, José Manuel
1182	Maldonado Bellido, Francisco
1038	Marín Duarte, Juan
1125	Martín Machado, Atanasio
1169	Martínez López, Manuel
2275	Martínez López, Pedro
1121	Martínez Tienda, Vicente
2282	Muñoz Muñoz, Manuel
1155	Navarro Romero, Miguel
2283	Núñez Pérez, Juan
1077	Ortega Ruiz, Francisco
1096	Parra Martínez, Mariano
1073	Pazo-Parga González, José
1075	Peinado Pérez, José
1105	Pérez Martínez de León, José
1648	Ramírez Ruiz, Vicente
1102	Redondo Gómez, Francisco Javier
2048	Relinque Herrera, Joaquín
1055	Rodríguez Ojeda, Antonio
1051	Romero Cordero, Javier
1195	Romero Sánchez, Francisco
1040	Sampedro García, Rafael
1019	Sánchez Muñoz, Manuel
1128	Valle Irala, Antonio
1023	Zamorano Leal, Juan Manuel

#### CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE

*RESOLUCION de 27 de junio de 2000, de la Delegación Provincial de Jaén, por la que se aprueba la lista definitiva de solicitantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión, correspondiente a la convocatoria de subvenciones destinadas a Entidades privadas y Entidades Locales andaluzas en materia de infraestructura turística para 2000.*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Orden de 3 de enero de 2000, de la