



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS Y REPARACIONES, S.A.

Capítulo I. Ambito de Aplicación

Artículo 1.

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 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta Dirección.

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.

Artículo 2.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, finalizando el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 3. 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.

Artículo 4.

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 Artículo 2.º del presente Convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 5.

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.

Artículo 6. 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 estuviese.

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 9,00 euros 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 133,00 euros 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 con una antigüedad anterior al 31 de enero de 1989, no podrá ser objeto de ningún traslado forzoso entre las dos provincias citadas, así como los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 7.

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 está 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 estuviese. El traslado será decidido entre Dirección y Comité de Empresa.

Artículo 8.

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.

Capítulo III. Ascensos y Formación Profesional

Artículo 9. Niveles y Categorías

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

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 tabloneros de anuncios de los

diferentes servicios y con una antelación no inferior a treinta 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.

Tanto en un caso como en otro, los requisitos objetivos a tener en cuenta, vendrán preestablecidos en una ficha de evaluación del trabajador, ficha de cuyo contenido final será informado por escrito el Comité de Empresa.

En la revisión de niveles tomará participación una comisión nombrada por el Comité de Empresa, y en los ascensos de categoría, 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.

El resultado por cualquiera de los conceptos o criterios que intervinieran en el sistema de puntuación, nunca podrá impedir la realización de los siguientes ejercicios.

Artículo 10. 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.

Artículo 11. Idoneidad

La Empresa pretenderá que cada puesto de trabajo está 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.

Artículo 12. Personal de Nuevo Ingreso

Tendrán preferencia, en igualdad de puntuación, 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 Artículo 9º, 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 tablones 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.

Artículo 13. 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 puestos, 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.

Artículo 14.

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

Artículo 15.

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.

Artículo 16.

A) Contrato de formación: Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo el importe del salario que será de un 70% y 80% del salario mínimo del Convenio para el primero y segundo 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.

Capítulo IV. Jornada, Orden y Disciplina**Artículo 17.**

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, considerando la jornada laboral efectiva durante el ejercicio 2002 la de 37,35 horas semanales, equivalente a 1.787 horas anuales de trabajo efectivo, y para los ejercicios 2003 y 2004 la de 37,22 horas semanales, equivalentes a 1.781 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.

Artículo 18.

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.

Artículo 19.

Las horas sindicales podrán ser acumuladas en un 75% en uno o más representantes del personal por centro de trabajo. Dicha acumulación deberá de comunicarse a la Dirección de la Empresa.

Artículo 20.

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.

Artículo 21. Vacaciones

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

Se establecen dos turnos vacacionales anuales, los cuales constarán de tres semanas máximas y seguidas, un turno tras otro, iniciándose el primero de ellos el lunes más cercano al uno de agosto de cada año en cuestión.

En cada turno el tope máximo de trabajadores será del 50% sobre el total efectivo de la Empresa, distribuida por secciones, contándose en el departamento de taller los que llevan a cabo la mano de obra directa.

Excepcionalmente y cuando existan motivos justificados, la Empresa autorizará siguiendo criterios objetivos, el disfrute de vacaciones durante el mes de julio.

Si algún operario decidiese no disfrutar de su turno vacacional asignado por cualquier causa, su lugar en dicho turno podrá ser ocupado por el trabajador más antiguo de los que estuviesen interesados en ocupar el referido turno, siempre que pertenezcan a la misma sección.

En caso de conflicto de prioridades entre trabajadores de la misma sección y puesto de trabajo a la hora de determinar el turno, se establecerá el convenio con acuerdo de los trabajadores, y si no fuese posible, tendrá preferencia a la elección el trabajador con mayor antigüedad en la Empresa.

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 está en activo.

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

El Jefe de Equipo contestará, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas (dos días laborales), antes del comienzo de las mismas denegándolas o autorizándolas. Si no hay contestación se dará como autorizada.

Se establece un incentivo especial de 120,20 euros para el personal que disfrute de sus vacaciones fuera del período de jornada intensiva, jornada comprendida entre el lunes más próximo al quince de junio y lunes más próximo al quince de septiembre de cada año. El importe de este incentivo no estará sujeto a las subidas o revisiones salariales estipuladas en el presente Convenio.

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

Las retribuciones serán las equivalentes a treinta días de salario real, antigüedad, complemento especial del Artículo 27º, complemento personal permanente y las percepciones no fijas como incentivos, tomándose la media de las doce últimas mensualidades.

El cómputo de las vacaciones relativo a las llamadas "jornadas especiales reducidas" (jornadas cuya duración no coincida con la determinada en el Artículo 17.1 del presente Convenio Colectivo para la jornada partida o continuada), se llevará a cabo en función al número real de horas de que conste la jornada, no contabilizándose por tanto como día completo de vacaciones y conservando la diferencia de horas para su disfrute posterior.

Capítulo V. Régimen Económico

Artículo 22. Vigencia

Tres años, desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004.

Incremento Salarial:

2002. 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 ni a los que expresamente se indiquen en el articulado). No obstante lo anterior, conocido al día de la fecha la previsión del IPC de este año (2,00%) y la subida del Convenio de Sidero (IPC oficial + 0,75% puntos), se establece a cuenta una subida del 2,00% más 0,75%

con efectos desde el 1 de enero de 2002. La regularización en exceso con efectos del 1 de enero de 2002, tendrá lugar una vez conocido el IPC oficial de este año en el conjunto nacional. 2003 y 2004. Se establece el mismo texto que en el párrafo anterior, con las siguientes salvedades:

Con efectos del 1 de enero de cada año, subida del IPC previsto más el 0,50%. A 31 de diciembre se regularizará en exceso, una vez conocido el IPC real de dichos años.

Si en el Convenio de Sidero se pactaran para estos años porcentajes mayores de los aquí citados, se llevará a cabo la actualización en el exceso.

Artículo 23.

Se mantiene para todo el personal una paga de beneficios el 15 de abril, consistente en treinta días de salario convenio, más plus de asistencia, más plus de productividad, más complemento personal permanente en su caso.

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 212,40 euros fijos e iguales para todos los trabajadores. Dicha paga se abonará el quince de octubre de cada año.

Artículo 24.

La Empresa abonará por concepto de dietas, en caso de desplazamientos del personal, la cantidad de 22,00 euros, 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 43,90 euros.

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 46,50 euros diarios en concepto de dietas y gastos de locomoción.

Artículo 25. Primas del 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 5,51 euros y la hora facturada en 0,66 euros.

No obstante lo anterior, y como declaración de intenciones a fin de establecer un nuevo sistema de primas, se estipula el precio de 0,76 euros mientras se lleve a cabo dicho sistema.

Con fecha 30 de junio de 2003, en caso de no haberse acordado el nuevo sistema, quedará anulado de forma automática dicho incremento, manteniéndose el precio indicado al principio de 0,66 euros.

A efectos del período de devengo de los incentivos en cada nómina, se computarán los incentivos desde el día uno 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.

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.

Artículo 26. 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 puedan 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% (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.

Artículo 27.

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 contemplado en el Artículo 43.º 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.

Artículo 28. 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 20% 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.

Así mismo, 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 aquellos que hayan prestado sus servicios en la Empresa con anterioridad al 31 de enero de 1997, y se encuentren en situación de I.T., Invalidez provisional, excedencia, o que por cualquier otra causa derivada de la Ley o el Convenio, la Empresa se encontrara 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 están incluidos los tres conceptos de la tabla salarial (sueldo convenio, plus de asistencia y puntualidad y plus de productividad).

Artículo 29. 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 48,00 euros. Dicha cantidad se multiplicará trimestralmente por el número de trabajadores que están afectados por el presente Convenio según Artículo 1º. 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, nacimiento de hijo o por fallecimiento de familiar con un 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.

Artículo 30.

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

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 I.T. derivada de accidente de trabajo hasta el cien por cien 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 I.T. 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 cien por cien de la base reguladora del trabajador, mientras dure la situación de hospitalización.

Artículo 31.

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 112,30 euros.

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.

Artículo 32.

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 25,40 euros 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 mecánico-electricistas o pintor-chapista, siempre que figuren tales actividades en su contrato de trabajo, no devengarán este premio.

Artículo 33.

Se mantiene un fondo de 425,00 euros anuales, acumulativos hasta 2.549,30 euros 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 de fondo.

Artículo 34.

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.

Capítulo VI. Percepciones Sociales

Artículo 35. 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.

Artículo 36. Prestaciones por Matrimonio en Primeras Nupcias

En estos casos el personal percibirá una cuantía igual a treinta días de días de salario convenio y complemento personal permanente, más un 5% por año de servicio. El personal femenino que abandona 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 diez años. Para acceder a este premio deberá contraer matrimonio dentro del mes anterior o posterior a su baja, presentando para ello el documento acreditativo.

Artículo 37. Póliza de Seguros

La Empresa mantendrá un seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el importe de la prima.

El capital asegurado en cada cobertura se establece en 31.950,00 euros, siendo actualizable el capital indicado en el mismo porcentaje que los sueldos.

Para los trabajadores cuyo ingreso en la Empresa fuere con posterioridad al 31 de enero de 1997, el capital asegurado en cada cobertura se establece en 6.010,12 euros, no siendo en este caso revisable en cuanto a actualizaciones salariales.

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.

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

Coberturas y condiciones de la póliza:

Por fallecimiento. El pago del capital garantizado, cualquiera que sea la causa que lo produzca (accidente o enfermedad) pagadero a los beneficiarios designados por el trabajador, antes de cumplir la edad indicada en la póliza.

Invalidez absoluta y permanente. En caso de que el trabajador resulte afectado por una invalidez absoluta y permanente, antes de cumplir la edad indicada en la póliza, que lo impida de forma total, el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, el pago de un capital por la cuantía estipulada en este Artículo.

Incapacidad profesional total y permanente. En caso de que el trabajador resulte afectado por una incapacidad profesional total y permanente, antes de cumplir la edad indicada en la póliza y que le impida de forma total el ejercicio de su profesión laboral o de una actividad similar propia de su formación profesional, el pago de un capital por la cuantía estipulada en este Artículo.

Fallecimiento por accidente. En caso de fallecimiento del trabajador como consecuencia de un accidente, cubierto por la póliza, antes de cumplir la edad indicada en la póliza, el pago de un capital adicional por el importe indicado en

este Artículo. Este capital adicional es acumulativo al capital para fallecimiento por cualquier causa, consignado en primer lugar.

Llegada la modificación de capitales para los trabajadores con antigüedad anterior al 31 de enero de 1997 como consecuencia de las subidas que pudiera tener el salario para este año, la Empresa, por medio de la Compañía de Seguros, facilitará a cada empleado su nuevo boletín de adhesión del trabajador al Seguro Colectivo con la actualización indicada.

Para los trabajadores que a la firma del presente convenio se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por un período superior a dieciocho meses, se establecen las mismas garantías y capitales que hasta ahora venían disfrutando.

Igualmente, para el resto de los trabajadores, y en caso de discrepancias para la suscripción de las correspondientes pólizas con la Compañía de Seguros respecto a las declaraciones de salud, se garantiza al trabajador las mismas coberturas y capitales que hasta ahora venía disfrutando, hasta solventar la cuestión.

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

Artículo 38.

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

Capítulo VII. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 39.

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 sobre prevención de riesgos laborales basados en la normativa vigente.

La Empresa suministrará al personal que lo necesite, gafas de protección graduadas conforme a la actividad que realice el operario. Las circunstancias de reposición en los casos de pérdida o rotura, se tratarán según criterio de la Dirección.

En resumen, todos los trabajadores, conocedores del esfuerzo que realiza la Empresa para mantener lo dispuesto en la legislación vigente, se comprometen al exacto cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales en el trabajo y a asumir la responsabilidad que les incumba por su parte en caso de infracción.

Capítulo VIII. Obras Sociales

Artículo 40.

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.

Artículo 41.

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

Artículo 42.

La Empresa dotará un fondo de 9.130,40 euros 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, cuando 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 ESO: Dos puntos.

Siguientes 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.

Artículo 43.

Abono de una mensualidad de salario convenio más antigüedad, 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.

Artículo 44.

En general se concederá una ayuda de 76,30 euros 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.

Artículo 45.

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.

Artículo 46.

La Empresa pondrá a disposición de todo el personal una biblioteca, la cual estará dotada de los libros, fichas y documentaciones técnicas necesarias para el buen conocimiento de nuestra marca.

Capítulo IX

Artículo 47. 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.

Artículo 48. 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.

Artículo 49.

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 mismo.

Artículo 50.



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.

Artículo 51.

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 Por la Dirección de la Empresa

Mariano Parra Martínez Joaquín Meseguer Martínez

M^a. José Vázquez González Antonio M^a Fernández Palacios

José Manuel Carreto Alba José Fernández Conde

Juan José López Ojeda Ignacio Gil de Bernabé

Pedro Álvarez Moya Rafael Antonio Ruiz Sánchez

José Peinado Pérez.

ANEXO NÚM. I. TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL 2.002. (ACTUALIZADA DE 2.001 MÁS EL 2,75%)

##1*#

##2*#

##3*#

ANEXO NÚMERO II. COMPLEMENTO PERSONAL PERMANENTE.

NÚM.	APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL Y PAGAS EXTRAS
1053	Álvarez Moya, Pedro	3.126,74	208,45
1675	Ambrosio Tirado, José M.	2.392,74	159,52
2288	Babio Sánchez, Manuel A.	2.411,89	160,79
1660	Bajo Luque, Joaquín	2.411,89	160,79
2036	Bayot Domínguez, José	2.178,43	145,23
1611	Benjumea Cobano, José	2.411,89	160,79
1508	Bernal Sánchez, Antonio	2.493,24	166,22
1242	Blanco Rodríguez, M ^a Carmen	2.411,89	160,79
1641	Bonilla Palacios, Antonio	2.256,23	150,42
1657	Borja Sánchez, Ramón	2.633,57	175,57

1064	Buitrago Campos, Enrique	2.581,89	172,13
1462	Cabeza Montes de Oca, A.	2.493,24	166,22
1666	Calvo Gavira, Francisco	2.334,07	155,60
1628	Caña Moreno, José	2.411,89	160,79
1645	Carbonell Martínez, Mario	2.256,23	150,42
1425	Carreto Alba, José Manuel	2.493,24	166,22
1069	De la Cuesta Bergali, Enrique	2.411,89	160,79
1071	Delgado Fernández, José Aº.	2.581,89	172,13
1050	Díaz Perea, José María	2.411,89	160,79
2295	Fabián Rivero, Enrique	2.411,89	160,79
2193	Gabella Muriel, José	2.411,89	160,79
1103	Gabella Sánchez, Francisco	2.493,24	166,22
1168	Gabella Sánchez, José Manuel	2.493,24	166,22
2292	Gálvez López, Miguel	2.411,89	160,79
1042	Galvín Domínguez, Eduardo	3.126,74	208,45
2182	García Adame, José Luis	2.334,07	155,60
1143	García Adame, Mª Carmen	2.178,43	145,23
1043	García Adame, Salvador	2.411,89	160,79
1669	García Delgado, Juan José	2.411,89	160,79
1438	García Muñoz, Mª Carmen	2.349,12	156,61
1659	González Orozco, Cayetano	2.392,74	159,92
1411	Hernández Alonso, Francisco	3.126,80	208,45
1658	Hidalgo Romero, Francisco J.	2.392,74	159,92
1627	Jarillo Mellado, Francisco J.	2.334,07	155,60
1646	Largo Pérez, Lorenzo	2.392,74	159,92
1052	Ledesma Olmo, Manuel	2.782,59	185,51
1094	Leveleux Cabeza, Rafael	2.411,89	160,79
1044	López Ojeda, Juan José	2.581,89	172,13
	Luis Vaquero, Manuel	1.479,75	98,65
1182	Maldonado Bellido, Francisco	2.411,89	160,79
1038	Marín Duarte, Juan	3.126,74	208,45
1125	Martín Machado, Atanasio	2.411,89	160,79
1169	Martínez López, Manuel	2.581,89	172,13
1121	Martínez Tienda, Vicente	2.493,24	166,22
2294	Muñoz Raya, Pablo	2.392,74	159,52
1155	Navarro Romero, Miguel	2.411,89	160,79
2283	Núñez Pérez, Juan	2.493,24	166,22
1077	Ortega Ruiz, Francisco	2.493,24	166,22
1096	Parra Martínez, Mariano	2.411,89	160,79
1073	Pago-Parga González, José	3.126,74	208,45
1075	Peinado Pérez, José	2.493,24	166,22
1272	Pérez Gayango, Diego	2.392,74	159,52
1105	Pérez Mtnez. De León, José	3.126,74	208,45
1708	Pichardo Palma, Andrés	2.256,23	150,42
1648	Ramírez Ruiz, Vicente	2.810,95	187,40
1102	Redondo Gómez, Fco. Javier	3.502,54	233,50
1602	Rodríguez Gómez, Manuel	2.411,89	160,79
1055	Rodríguez Ojeda, Antonio	2.581,89	172,13



Andalucía

2278	Román Campos, Antonio	2.607,88	173,86
1452	Román Fernández, Juan Aº.	2.256,23	150,42
2301	Romero Andaluz, Francisco	2.256,23	150,42
1051	Romero Cordero, Javier	3.126,74	208,45
1195	Romero Sánchez, Francisco	2.334,07	155,60
1647	Salado Hidalgo, José Antonio	2.334,07	155,60
1019	Sánchez Muñoz, Manuel	2.411,89	160,79
1496	Zafra Espinosa, Mont. Enc.	2.190,58	146,04