

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L. (Cód. 71000842012000), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 25 de junio de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 12 de agosto de 2015.- El Director General, P.S. (Decreto 210/2015, de 14.7), el Secretario General de Empleo, Julio Samuel Coca Blanes.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 12,51 horas del día 25 de junio de 2015, en los locales de la Empresa, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa, compuesta por:

En representación de los trabajadores:

- D. José María Gálvez Roncero.
- D. Francisco Javier Fabián Pizarro.
- D. Sergio Liñán Luque.
- D. Antonio Martínez Ramírez.
- D. Eduardo José Benlloch Sánchez.
- D. José María Jiménez Torres.
- D. José Antonio Fabián González.
- D. Pablo Jesús Cabello Escudero.
- D. Domingo Canela González.
- D. Ángel Abad Miñarro
- D. Juan Antonio Caravaca (CC.OO.).

En representación de la Dirección de la Empresa:

- D. Miguel Esquirol Mejías.
- D. Manuel López Arca.
- D. Enrique Espinosa de los Monteros.
- D. Francisco José Hernández de Lorenzo.
- D. Emma Ferreiro Cela.

Abierto el acto, los reunidos manifiestan que el objeto de esta reunión es dar lectura y, en su caso, aprobación del texto articulado del Convenio Colectivo, que ha sido redactado de conformidad con lo convenido y acordado por esta Comisión.

Queda constituida la Comisión Paritaria y compuesta de la siguiente forma:

Tres miembros por la Representación de los Trabajadores, entre los que siguen:

- D. José María Gálvez Roncero.
- D. Pablo Jesús Cabello Escudero.
- D. Francisco Javier Fabián Pizarro.
- D. José María Jiménez Torres.
- D. Antonio Martínez Ramírez.
- D. Ángel Abad Miñarro.

Tres miembros por la Representación de la Dirección de la Empresa entre los que siguen:

Dña. Emma Ferreiro Cela.

D. Enrique Espinosa de los Monteros.

D. Manuel López Arca.

D. Francisco José Hernández de Lorenzo.

D. Miguel Esquirol Mejías.

Dada lectura del mismo, los señores vocales citados se pronuncian en el sentido de que su articulado corresponde a lo convenido por ellos, por lo que dicho texto queda aprobado y se incorpora a este Acta como anexo.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto y ámbito del convenio.

Apartado A. Objeto del Convenio: El presente Convenio regula, desde su entrada en vigor, las relaciones entre Syrsa Automoción, S.L., y los trabajadores adscritos a sus centros de trabajo detallados a continuación:

- Sevilla: San Pablo 1.

Aljarafe 3 y 4.

Su Eminencia.

- Huelva: Huelva 1: Polígono la Paz.

Huelva 3: Bollullos.

Huelva 2: Motrio.

- Almería: Huércal

Vera.

El Ejido.

Apartado B. Ámbito territorial del Convenio: Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a los Centros a continuación indicados:

Centro de Trabajo San Pablo 1.

Autopista San Pablo s/n.

41007-Sevilla.

Centro de Trabajo Aljarafe 3.

Plg. Industrial Pisa.

C/ Congreso, 27-29.

Mairena del Aljarafe.

41927-Sevilla.

Centro de Trabajo Aljarafe 4.

Polg. Industrial Pisa.

C/ Desarrollo, 25, Nave 30.

Mairena del Aljarafe.

41927-Sevilla.

Centro de Trabajo Su Eminencia.

Paseo de Su Eminencia, 3.

41013-Sevilla.

Centro de Trabajo Huelva-1.

Plg. Industrial La Paz, Naves 20, 21, 22, 23.

21007-Huelva.

Centro de Trabajo Huelva-2.

Plg. Industrial El Polvorín, Nave 24.

21007-Huelva.

Centro de Trabajo Huelva-3.

Polígono Industrial El Lirio, Calle Escayolista.

Bollullos Par del Condado.

21710-Huelva.

Centro de Trabajo Huércal (Almería).

Crta. Nacional 340-A, km 447.

04230 Huércal-Almería.

Centro de Trabajo Vera (Almería).
Carretera Vera A Garrucha km 1,2.
04620 Vera- Almería.

Centro de Trabajo El Ejido (Almería).
Avda. El Treinta 118.
04700 El Ejido- Almería.

Apartado C. Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de Syrsa Automoción, S.L., que presta sus servicios en los centros de trabajo descritos en el apartado anterior con las siguientes excepciones:

1. 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.
2. El personal nombrado por la Dirección para desempeñar cargos de Responsables 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.
3. El personal proveniente de la antigua «Entrassa» con condiciones laborales especiales «ad personan», cuya relación se adjunta al presente Convenio como Anexo número tres.

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. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, finalizando el 31 de diciembre de 2017.

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo se retrotraerán al 1 de enero de 2015, cualquiera que fuese la fecha de su firma y/o publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 3. Denuncia y 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.

Dicho precepto estará acorde a la legislación vigente.

Artículo 4. Revisión del convenio.

Cualquiera de las partes puede pedir la revisión de este Convenio o de su prórroga por modificación por parte de la Ley o por nuevas disposiciones legales, siempre que mejoren las condiciones económicas en conjunto general y anual de este Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad del convenio.

Se entiende el presente Convenio Colectivo como una unidad orgánica total y exclusiva. Si la autoridad laboral no aprobase 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 6. 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 cinco miembros de la Dirección de la Empresa y seis de la Representación de los Trabajadores. En el caso de no conseguir acuerdo al problema planteado, se someterá el mismo a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente de acuerdo con las normas en vigor.

A la firma del presente Convenio quedarán reflejados en el acta aprobatoria del Convenio los nombres de la Comisión Paritaria, así como en el ejemplar del Convenio siendo este mismo distribuido a los empleados mediante correo electrónico y en el plazo máximo de dos meses desde su firma.

En caso de no existir un e-mail válido, el convenio se proporcionará en soporte papel a través del Responsable del departamento.

Artículo 7. Compensación y absorción.

1. 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.

2. 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.

3. Las mejoras económicas que pudieran establecerse vigente el presente Convenio en virtud de disposición legal de rango superior, serán absorbibles y compensables en lo que alcancen en conjunto general y anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

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

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.

La Representación de los Trabajadores supervisará los trabajos que no requieran especialización a requerimiento del trabajador/a afectado/a.

Se establece una cláusula de revisión del sistema de incentivos del personal de taller conforme a la siguiente normativa:

Si las horas de paro del personal de taller afectado por el presente Convenio superaran el 20% de las horas de calendario durante un periodo continuado de tres meses se convocará a la Comisión Paritaria para el estudio de la situación y las medidas a adoptar.

Artículo 9. Traslados y cambios de servicio.

9.1. Traslados forzosos fuera de la provincia.

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, con las condiciones siguientes:

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

1. Comunicación y justificación a la Representación de los Trabajadores de dicho traslado con una antelación mínima de treinta días.

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

3. Compensación de 400,00 € mensuales en concepto de arrendamiento de vivienda durante un período máximo de veinticuatro mensualidades.

La vuelta en su caso del trabajador a su centro de trabajo de origen antes de las indicadas veinticuatro mensualidades dará lugar a la anulación de dicha compensación, no suponiendo la vuelta al centro de origen un nuevo inicio del plazo establecido. El cambio de residencia deberá justificarse a todos los efectos.

9.2. Cambios de servicio.

En el caso de que un trabajador/a fuese avisado/a en el mismo día del cambio de servicio y esto supusiese un perjuicio en su plan habitual de comida, se le abonará la cantidad estipulada a tal efecto en el Procedimiento de Gastos y Dietas.

En los cambios de servicio voluntarios se pactarán las condiciones del mismo libremente entre la Dirección Empresa y el trabajador/a.

Artículo 10. Recolocación por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente de un trabajador que dé lugar a la obtención por parte de éste de una pensión por Incapacidad Permanente Total, la Dirección de la Empresa dará prioridad a dicho trabajador para la ocupación de las vacantes existentes en la empresa en el momento de la obtención de dicha pensión que resulten adecuadas tanto a la capacidad física como psíquica del trabajador.

Para el cumplimiento de lo anterior, se seguirá el siguiente procedimiento:

A) Valoración de la capacidad tanto física como psíquica del trabajador por los Servicios Médicos de la Empresa y la Mutua, en su caso, para determinar qué puesto/s vacantes podrían ser ocupados por el trabajador.

B) Aportación por parte del trabajador del certificado de compatibilidad de los puestos vacantes con la pensión de Incapacidad Permanente Total emitido por los Servicios correspondientes de la Seguridad Social.

C) Valoración de la capacidad del trabajador por parte de RR.HH. determinando cual/es de los puestos vacantes acordes a su capacidad física podría desempeñar el trabajador en atención a su perfil.

La recolocación final del trabajador exigirá el cumplimiento de todos los pasos recogidos en los apartados anteriores, y podrá dar lugar a la revisión de sus emolumentos conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. Distribución del trabajo.

Es obligación de los responsables intermedios 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 12. Ascenso de categorías.

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 Dirección de la Empresa lo hará público en los tablones 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, méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

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 mando sobre otra persona, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores/as con categoría de Asesor Comercial B, ostentarán automáticamente la categoría profesional de Asesor Comercial A, cuando alcancen durante un período mínimo de tres meses el número de ventas medias de coches de todos los Asesores Comerciales A de su centro, tomando como referencia los seis meses inmediatamente anteriores.

En caso de desacuerdo, en cuanto a la calificación de estos puestos, se estará a lo que resuelva la jurisdicción laboral competente.

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 la Representación de los Trabajadores.

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 de la Representación de los Trabajadores, elegida por este mismo.

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

Sistema de puntuación.

1. Evaluación competencial del superior jerárquico junto al director de centro tras la solicitud del trabajador.

EVALUACIÓN SUPERIOR JERÁRQUICO

COMPETENCIAS DETECTADAS EN EL PUESTO	NIVEL
ORIENTACIÓN AL CLIENTE	
TRABAJO EN EQUIPO Y CAPACIDAD DE RELACIÓN	
ORIENTACIÓN AL LOGRO E INICIATIVA	
SEGURIDAD EN SI MISMO Y TOLERANCIA AL ESTRÉS	
ORGULLO DE PERTENENCIA	
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	
RENDIMIENTO	
VALORACIÓN GLOBAL (*)	

VALORACION	NIVEL
INSUFICIENTE	1
SUFICIENTE	2
BIEN	3
EXCELENTE	4

(*) La valoración global debe ser un mínimo de 3

2. Una vez superada la evaluación por el superior jerárquico y director de centro pasará a realización de examen. El examen será de tipo test con múltiples opciones de respuesta. El aprobado será a partir del 80% de las respuestas correctas.

Si se cumplen ambos requisitos se procede al ascenso de la categoría a la que se hubiera optado.

3. En caso de que dos o más trabajadores/as opten por la misma plaza, superadas las dos pruebas, se procederá a sumar las puntuaciones de ambas, quedándose la plaza el trabajador/a que más puntuación obtenga. En caso de igual puntuación accederá el más antiguo.

Artículo 13. 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 trabajador/a y a la falta de ello, se estará a lo señalado en la Legislación vigente.

Artículo 14. Vacantes.

Cuando se declare una vacante en la plantilla fija de la Empresa, la Dirección lo publicará en los tablones de anuncio del centro de trabajo afectado así como a la Representación de los Trabajadores de dicho centro de trabajo.

Los interesados deberán presentar su candidatura al Departamento de RR.HH. en el plazo de cuarenta y ocho horas.

El Departamento de RR.HH. recabará de cada candidato, la evaluación de desempeño de su responsable inmediato así como su perfil profesional, cotejando dicha información con el Responsable del Centro.

Una vez realizadas las evaluaciones pertinentes a los candidatos, la Dirección de la Empresa comunicará los resultados a la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo afectado, la cual, si lo estima oportuno, podrá emitir informe al respecto en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Una vez finalizado dicho procedimiento se comunicarán, tanto a los interesados como a los Representantes de los trabajadores, los resultados del mismo.

En las vacantes de personal técnico y titulado, al personal de la empresa cuando demuestre capacitación y experiencia suficiente no se le exigirá título académico alguno, salvo en los casos específicos que la Ley determine para el ejercicio de la profesión.

Artículo 15. Formación profesional.

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.

La Empresa, en los casos de formación realizada dentro de sus instalaciones no solicitada o aceptada expresamente por el trabajador por su interés profesional, abonará el 50% de las horas de formación al precio de 14,36 € o, en su caso, con el acuerdo del trabajador se compensará mediante periodos de descanso cuando exista falta de trabajo en la Sección o Departamento al que se encuentre afecto el trabajador y las circunstancias lo permitan.

La programación de los cursos de formación fuera de la jornada habitual contará con la consulta positiva a los trabajadores participantes.

Artículo 16. Contratos temporales.

16.1. Eventualidad.

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 treinta por ciento de la totalidad de la suma de plantilla de la Empresa y personal contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal.

La Dirección de la Empresa se compromete a no superar los veinticuatro meses de contratación para todos los contratos temporales de duración determinada, llegado dicho plazo el trabajador deberá ser contratado de forma indefinida o dado de baja de la plantilla de la Empresa, a excepción de los contratos en prácticas y de formación.

16.2. Contrato por obra o servicio.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.A del Estatuto de los Trabajadores, procederá la contratación por obra o servicio determinado cuando el objeto del contrato a establecer sea la realización de labores o tareas de mantenimiento o instalación, u otras identificables que hayan de desarrollarse a lo largo de una duración temporal cierta, en virtud de contrato mercantil para un tercero.

16.3. Contrato por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 apartado 1.B del Estatuto de los Trabajadores y, en atención a lo dispuesto en esta materia en el convenio colectivo provincial para las empresas siderometalúrgicas. En los supuestos contemplados en el mencionado artículo, el contrato podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

16.4. Contrato de formación y prácticas.

Contrato de formación. Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo el importe del salario que será de un 75 % del Salario Convenio durante la vigencia del contrato.

Contrato en prácticas. Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo el importe del salario que será de un 80 % del Salario Convenio durante la vigencia del contrato.

En los Departamentos y Secciones de Taller cuando el trabajador/a alcance durante un período ininterrumpido de dos meses consecutivos los ratios de cobertura, producción y rendimiento de la Sección en la que se encuentre adscrito pasará a cobrar el cien por cien del salario.

16.5. Contrato a tiempo parcial.

En el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida se podrá pactar un número de horas complementarias equivalentes al 60% de las horas ordinarias contratadas. Con carácter general se notificará al trabajador la necesidad de realizar horas complementarias con un preaviso de 72 horas, salvo circunstancias extraordinarias y urgentes.

16.6. Compensación Económica.

Todos los trabajadores contratados por Syrsa Automoción, S.L., a tiempo determinado, tendrán derecho, si la modalidad de contrato realizado no lo contemplara, a una compensación económica en la cuantía que legalmente se establezca, actualmente 12 días, de salario base por año completo de servicio o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

16.7. Bolsa de Contratación.

Con el objeto de aprovechar la experiencia acumulada de los operarios/as, se crea una Bolsa de Contratación, para efectuar las contrataciones a tiempo determinadas que en cada momento se necesiten.

La mencionada Bolsa estará formada por aquellos trabajadores/as que hayan prestado servicio en la Empresa desde la firma del presente Convenio, con cualquier modalidad de contrato de trabajo, y que no hayan sido despedidos por medidas disciplinarias.

La misma deberá guardar un orden de llamada, en cada uno de los servicios y/o departamentos, que será el resultado de la puntuación que se establezca en función de criterios pactados en la Comisión Paritaria.

Se excluirá de la Bolsa de Contratación a la persona que no acepta, sin causa justificada, la oferta de trabajo realizada por la Empresa. Dicho rechazo ha de constar por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

16.8. Contratos fijos y periódicos de carácter indefinido.

Se define esta modalidad, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos y periódicos de carácter discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten en fechas ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la Empresa lo requiera.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente, conforme a la legislación vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la Empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.

Los trabajadores/as fijos y periódicos de carácter discontinuos, tendrán preferencias en la contratación, figurando por tanto en los primeros puestos de la Bolsa de Contratación, para la orden de llamada. La preferencia entre fijos y periódicos de carácter discontinuos, se realizará por antigüedad en la contratación de la Empresa, en la categoría que desempeñe.

Los contratos de trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuos, tendrán como límite de jornada un número de horas inferior a la jornada de trabajo establecida en Convenio de un trabajador a tiempo completo.

CAPÍTULO IV

Jornada, orden y disciplina

Artículo 17. Jornada.

Cada año la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de la provincia, confeccionará la propuesta de calendario y horario correspondiente junto con la Representación de los Trabajadores, considerando la jornada laboral efectiva durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017 la de 1.770,00 horas.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada establecida en la legislación en vigor, sus reglas de aplicación serán las establecidas en el acta de acuerdos finales que suscriben ambas partes.

Las horas de descanso se pactarán entre el trabajador y su superior jerárquico, siempre que no se hayan incluido en el Calendario Laboral.

Apartado A) Jornada intensiva:

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.

En el caso específico de los centros de trabajo de Almería, Vera y El Ejido, la jornada de acuerdo con los usos y costumbres de la provincia quedará distribuida en once meses de jornada partida y uno de jornada continua, salvo que las marcas de la provincia que sumen más del 60% de penetración del mercado de vehículos nuevos de la Provincia establezcan un horario de jornada continua de tres meses, en ese caso se establecerá la misma jornada que el resto de los centros de la Empresa en Sevilla y Huelva.

Dicha jornada intensiva se computará desde el lunes siguiente al 1 de agosto hasta el lunes anterior al 31 de agosto.

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 Dirección de la Empresa tuviera que establecer nuevos periodos 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 el presente Convenio Colectivo.

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

En cualquier caso, la modificación de la distribución de jornada establecida en los párrafos anteriores para el personal en plantilla a la firma del presente Convenio exigirá la previa negociación con la Representación de los Trabajadores, o bien la aceptación voluntaria de los trabajadores afectados.

Apartado B) Servicios con doble turno de trabajo:

B.1) Servicios Rápidos. Se entiende por Servicio Rápido el servicio que se presta de reparación inmediata, con independencia del nombre comercial o publicitario que pueda tener en cada momento. Actualmente se denominan Menú Amarillo o Renault Minuto. En estos servicios, en atención a las especiales circunstancias que concurren en los mismos, tanto de organización como de atención al cliente, se organizará dos turnos de trabajo rotativos conforme a la franja horaria establecida en cada centro de trabajo.

En aquellos horarios en los que se prevean 15 minutos para bocadillo, conforme a la legislación vigente, no serán computables como tiempo efectivo de trabajo.

Ambos turnos serán de rotación obligatoria entre todos los trabajadores adscritos a los servicios rápidos, siendo obligación de la Dirección realizar su organización asegurando la rotación equitativa de los trabajadores en cada uno de ellos.

B.4) Plus de turnicidad: El establecimiento del doble turno con cobertura de guardias en los Servicios Rápidos de Mecánica, dará lugar a una prima de 3,78 € en el año 2015 por día efectivamente trabajado (computables de lunes a Sábados) para todos los trabajadores afectados por el sistema de turnos rotativos.

Dicha prima se verá incrementada anualmente conforme a los porcentajes que se establezcan en la negociación colectiva para el resto de conceptos salariales.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente se concederá permiso retribuido previo aviso y justificación por parte del trabajador por las siguientes causas:

1. Por nacimiento de hijo, o enfermedad grave de cónyuge o pariente hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, tres días naturales.

Cuando el fallecimiento afecte a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el caso anterior dos días naturales.

Cuando por los motivos antes señalados el trabajador deba hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a cuatro días.

En cualquier caso, en el supuesto de alumbramiento anormal, cuatro días naturales.

2. Por hospitalización de cónyuge, cuatro días naturales. Por hospitalización de hijos, dos días naturales. Siempre con el límite de dos veces al año en cada caso.

3. En caso de matrimonio del solicitante quince días naturales.

4. Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

5. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día natural.

6. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

7. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad.

8. Hasta seis horas para el cumplimiento de un deber, de carácter privado y personal, que deberán ser preavisadas a la Dirección de la Empresa con, al menos, 72 horas de antelación.

Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos serán las mismas que percibirán los trabajadores realizando su trabajo habitual. Las horas consumidas por el disfrute de estos permisos no tienen la consideración de recuperables y forman parte del cómputo anual de horas efectivas.

Definiciones.

Alumbramiento anormal: aquel parto que para llegar a su término es necesario el empleo de Fórceps o mediante cesárea, debiendo constar en el justificante por parte de los servicios médicos que ha sido un alumbramiento anormal.

Desplazamiento: se entiende cuando el mismo tiene lugar a más de ciento diez kilómetros de distancia.

Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad.

1.º Grado.	Padre/Madre	Suegro/a	Hijos/as	Yerno/Nuera
2º Grado.	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nietos/as
3º Grado.	Bisabuelo/a	Tío/a	Sobrinos/as	Biznieta/a
4º Grado.	Primo/a			

En los casos de asistencia médica se aclara que el permiso es por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta, debiendo constar en el parte justificativo, hora de cita, la hora de entrada y salida de dicha consulta así como el horario de consulta para constatar la incompatibilidad con la jornada laboral.

«Hasta seis horas por el cumplimiento de un deber». No son asuntos propios de libre disposición del trabajador. Se debe utilizar para asistir a aquellas obligaciones del trabajador que no se puedan demorar y que requieran necesariamente su presencia.

Siempre será por el tiempo necesario para la realización de la obligación, debiendo constar en el parte justificativo la causa de la ausencia y el horario necesario para realizarla.

En el caso de que no se realice el preaviso, no exista autorización previa por parte del superior jerárquico o no se presente el justificante correspondiente, no se podrá tomar la ausencia como vacaciones, procediéndose a descontar por tanto de la nómina la cuantía correspondiente.

En los casos de duda o de otras necesidades no contempladas en estos apartados, se estudiará la posibilidad de conceder permisos no retribuidos, analizándose cada caso por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 19. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

19.1. Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador se graduará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

19.2. Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo causa de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y la diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

19.3. Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin que los justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida de los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte, a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

19.4. Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja pro tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuanta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
10. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
13. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

19.5. Régimen de sanciones: Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

19.6. Graduación de sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - i. Amonestación verbal.
 - ii. Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - i. Traslados del puesto dentro del mismo centro.
 - ii. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c. Por faltas muy graves:
 - i. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - ii. Despido.

19.7. Prescripción de las faltas:

- iii. Faltas leves: 10 días.
- iv. Faltas graves: 20 días.
- v. Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 20. Crédito sindical.

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

Artículo 21. Acoso sexual y moral.

Se establece como procedimiento a seguir en caso de acaecimiento de actos manifiestos de acoso sexual y/o moral el recogido en el Anexo VI comprensivo de todos los pasos a seguir en el caso de que se produzca este tipo de situaciones. Dicho procedimiento contempla: una definición de lo que es el acoso sexual y moral, medidas preventivas a adoptar y el procedimiento de investigación a seguir.

Sirva este medio, convenio colectivo, como publicación de dicho procedimiento tal como exige la Ley 3/2007 para su puesta en conocimiento de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 22. 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 de carácter rotativo, 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 cincuenta por ciento 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 Dirección de la Empresa autorizará siguiendo criterios objetivos, el disfrute de vacaciones durante el mes de julio.

Si algún trabajador 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 pertenezca 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, tendrán preferencia a la elección el trabajador con mayor antigüedad en la Empresa.

El trabajador que desee disfrutar el resto de sus vacaciones durante Semana Santa o FERIA, lo solicitará por escrito, siendo concedidas siempre que al menos un cincuenta por ciento de la sección o departamento esté en activo.

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

El Responsable de Equipo contestará, en un plazo máximo de 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 160,00 € para el personal que, por decisión de la Dirección de la Compañía, no disfrute de sus tres semanas de vacaciones dentro 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, complemento personal permanente, complemento de puesto de trabajo y las percepciones no fijas como incentivos y comisiones, 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 17º 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. No obstante, el trabajador que disfrute sus vacaciones en dichos días deberá comunicar en el plazo de dos semanas a su Responsable Directo la fecha de disfrute de las horas restantes.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 23. Incremento salarial.

2015, 2016 y 2017. 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).

Para el año en curso, 2015, se establecen en el Anexo I las tablas salariales resultantes de aplicar la subida de un 0,8 % según Convenio de las industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla.

En dicho preacuerdo se establecen, de igual modo, los siguientes incrementos para el resto de la vigencia del convenio:

2016: 0,9%

2017: 1%

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Se mantiene para todo el personal tres pagas extraordinarias:

Una pagadera el 30 de marzo, consistente en treinta días de salario convenio, más complemento personal permanente en su caso

Las otras dos, pagaderas el 30 de junio y el 30 de noviembre, consistirán en treinta días de salario convenio, complemento permanente y complemento especial en su caso.

Artículo 25. Sistema de incentivos personal de taller.

La retribución variable del personal de taller se constituirá por un complemento de puesto, el cual se cobrará distribuido en doce mensualidades y unas primas variables en función de los resultados de calidad y rendimiento según los criterios recogidos a continuación:

1. Complemento de puesto.

PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO PUESTO
COTEC	4.593,22 €
ELECTROMECAÁNICO A	3.904,24 €
ELECTROMECAÁNICO B	2.870,75 €
ELECTROMECAÁNICO C	1.952,11 €
OFICIAL 1ª	2.296,61 €
OFICIAL 2ª	861,23 €
OFICIAL 3ª	574,15 €

El Complemento de puesto será aplicable a todo el personal que no ostente a título personal Complemento Personal Permanente.

El personal que ostente el Complemento Personal Permanente y, el mismo, sea inferior en cómputo anual al Complemento de Puesto de Trabajo, percibirá este último, al ser más beneficioso, y por tanto desaparecerá el concepto CPP.

En el caso en que el Complemento Personal Permanente sea superior en cómputo anual, al Complemento de Puesto de Trabajo, la diferencia, se mantendrá a título individual bajo dicho concepto. Anualmente dicho Complemento Personal Permanente se irá reduciendo en la misma proporción en que aumente el Complemento de Puesto Trabajo.

En cualquier caso, la modificación o supresión en el futuro del presente Complemento de Puesto de Trabajo, en ningún caso supondrá la pérdida del Complemento Personal Permanente, recuperando los/as trabajadores/as el concepto y las cantidades originarias establecidas en el Anexo 2.

2. Criterios de abono de la remuneración variable.

Las cantidades establecidas para cada categoría se distribuirán según los siguientes porcentajes:

a) Calidad: Por este concepto se cobrarán las siguientes cantidades en función del puesto de trabajo:

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS CALIDAD	POR REC (50%)	POR T.R. (50%)
COTEC	1.404,43 €	702,21 €	702,21 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.187,57 €	593,78 €	593,78 €
ELECTROMECAÁNICO B	948,42 €	474,20 €	474,20 €
ELECTROMECAÁNICO C	819,10 €	409,55 €	409,55 €
OFICIAL 1ª	897,37 €	448,68 €	448,68 €
OFICIAL 2ª	688,98 €	344,48 €	344,48 €
OFICIAL 3ª	602,86 €	301,43 €	301,43 €
OFICIAL 3ª B	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Como se refleja en el cuadro, dicha cantidad corresponde a la suma de los resultados de clientes que recomiendan con total seguridad (REC) y Tasa de Retorno (TR), distribuidos en un 50% cada uno de los conceptos.

Para determinar las cantidades a abonar por resultados de calidad se tendrán en cuenta los resultados del Centro de Trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador y los resultados obtenidos a nivel Syrsa Automoción, al 50% cada uno, tomando como referente las encuestas realizadas por la propia marca.

Las cantidades resultantes se cobrarán cuatrimestralmente existiendo posibilidad de recuperación anual.

Los objetivos para cada año serán establecidos por la Dirección de la Empresa, en función de los marcados por Renault, teniendo en cuenta la situación particular de Syrsa Automoción y la de cada centro de trabajo. Previamente a su comunicación a la plantilla, la Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores, para lo cual se citará a la Comisión Paritaria del Convenio.

b) Rendimiento: Por este concepto se cobrarán anualmente las siguientes cantidades en función del puesto de trabajo:

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS RENDIMIENTO
COTEC	3.276,99 €
ELECTROMECAÁNICO A	2.770,99 €
ELECTROMECAÁNICO B	2.212,97 €
ELECTROMECAÁNICO C	1.911,23 €
OFICIAL 1ª	2.093,87 €
OFICIAL 2ª	1.607,62 €
OFICIAL 3ª	1.406,67 €

Por Rendimiento se entiende las Horas Facturadas dividido por las Horas Compradas.

Horas Facturadas son las horas cobradas a clientes sobre Órdenes de Reparación Cerradas (se entiende por cliente el cliente externo, garantías, cesión interna, etc...).

Las órdenes de reparación que no puedan cerrarse por problemas imputables a terceros, transcurrido un mes desde la finalización de los trabajos, serán cerradas a crédito o imputadas manualmente al trabajador/es para el cálculo de su rendimiento.

Horas Compradas son las horas de calendario anual menos:

- a) Horas de formación.
- b) Horas de vacaciones.
- c) Permisos retribuidos.
- d) Horas sindicales.
- e) Horas enfermedad como consecuencia exclusiva de accidente de trabajo.

Los objetivos de rendimiento se reflejan en la siguiente tabla en atención a la Sección a la que pertenezca el trabajador:

MECÁNICA

RENDIMIENTO	% PRIMAS
> 85%	100%
< 85% > 80%	75%
< 80% > 75%	50%
< 75% > 70%	25%

Nota: Para COTEC los objetivos se reducen un 10% y un 5% para Electromecánicos

CHAPA

RENDIMIENTO	% PRIMAS
> 90%	100%
< 90% > 85%	75%
< 85% > 80%	50%
< 80% > 75%	25%

Nota: Para Oficial 1ª Bancada los objetivos se reducen un 5%

PINTURA

RENDIMIENTO	% PRIMAS
> 95%	100%
< 95% > 90%	75%
< 90% > 85%	50%
< 85% > 80%	25%

En cualquier caso y sea cual sea el rendimiento mensual, existirá posibilidad de recuperación semestral y anual.

Para los servicios rápidos (en la actualidad Renault Minuto y Menú Amarillo), se estará a facturación de mano de obra y piezas de recambio, siendo el objetivo la media nacional.

Los incentivos por rendimiento se abonarán mensualmente, no obstante, 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.

Para el caso del personal con categoría de Cotec, su sistema de incentivos quedará como sigue:

a) Complemento de Puesto, por el mismo importe que el pactado en este Convenio Colectivo para dicha categoría.

b) Incentivos de calidad, en las mismas condiciones pactadas en el presente Convenio para todos los trabajadores del taller.

c) Incentivos por rendimiento, los cuales se distribuirán de la siguiente manera: 1) 50% en función del diagnóstico previo a la reparación, distribución de información de la marca al resto del equipo de mecánico, apoyo en la reparación del equipo y demás funciones propias del puesto de Cotec. 2) 50% en función del rendimiento tal y como lo establece el presente Convenio, con una exigencia de rendimiento individual proporcional a dicho 50%.

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 trabajador pueda alcanzar el 30% del sueldo convenio, 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.

Artículo 27. Enfermedad o accidente.

27.1. Trabajadores con ingreso en la Empresa de antes de 1 de febrero de 1997:

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a dichos trabajadores/as y hasta un límite de 27 meses, la diferencia necesaria para completar el 100% del sueldo convenio, más complemento personal permanente, y complemento de Puesto de Trabajo, caso de no sobrepasarlo.

27.2. Trabajadores con ingreso en la empresa posterior al 1 de febrero de 1997:

Para los/as trabajadores/as 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 100% de la base reguladora del trabajador/a, a partir del quinto día de la baja médica.

Asimismo, en los 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 100% de la base reguladora del trabajador/a, mientras dura la situación de hospitalización.

En los supuestos no previstos en los párrafos anteriores, la Empresa completará el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador/a y hasta un límite de 18 meses, siempre que no supere los objetivos marcados de índice de absentismo del conjunto de los centros de trabajos afectados por el presente Convenio

Los objetivos de absentismo a nivel de los centros afectados por el presente Convenio para el año 2015, 2016 y 2017 son de 3%, 2,5% y media del sector, respectivamente. Para su cálculo se dividirá la suma de horas por enfermedad, accidente y permisos retribuidos entre las horas teóricas de calendario del total de la plantilla.

Artículo 28. Sugerencias.

28.1. Definición de Sugerencia: Toda aportación realizada por el personal, susceptible de generar una mejora, puede ser objeto de una Sugerencia, siempre que la misma sea aplicable.

Las mejoras que se encuentren definidas dentro de la misión habitual del puesto de trabajo, no pueden ser calificadas como Sugerencias.

Una sugerencia no es:

- La corrección de una anomalía.
- Una puesta a punto causada por un deterioro o una limpieza.
- La desmultiplicación de un plan de acciones.
- La denuncia de una anomalía sin proponer una solución viable.
- Una reclamación de carácter individual o colectiva.

28.2. Áreas de aplicación: El campo de aplicación de una Sugerencia cubre todas las áreas de la Empresa:

- Los servicios ofrecidos a los clientes.
- La calidad.
- Las condiciones de trabajo.
- El medio ambiente.
- La fiabilidad.
- Los costes.
- La seguridad.
- Los procesos.
- El procedimiento.
- La limpieza.
- Etc...

28.3. Ámbito Personal: Están habilitados para emitir Sugerencias todos los empleados de SYRSA excepto el personal que desempeñe puesto de mando y miembros del Comité de Dirección.

28.4. Gratificación: Existirán dos premios diferenciados:

- Sugerencia de aplicación inmediata: 30,00 €.
- Sugerencia de estudio: 60,00 €.

Las condiciones siguientes determinan la gratificación de las Sugerencias:

1. Gratificación de 30,00 € (Sugerencia de aplicación inmediata): Corresponderá a aquellas sugerencias en las que:

a) El Responsable Operativo tiene autonomía para tomar la decisión e implantar la Sugerencia con sus propios medios y, eventualmente, con la ayuda de una U.S. (mantenimiento, calidad...).

b) La Sugerencia no modifica ningún proceso establecido.

c) La Sugerencia es aplicable y perdura en el tiempo.

2. Gratificación de 60,00 € (Sugerencia de estudio): Corresponderá a aquellas sugerencias en las que:

a) El Responsable Operativo no tiene autonomía para tomar la decisión e implantar la Sugerencia con sus propios medios.

b) La Sugerencia modifica sustancialmente un proceso establecido.

c) La Sugerencia no es una corrección de un proceso ya existente.

d) La Sugerencia es aplicable y perdura en el tiempo.

Cada veinte sugerencias, aprobadas e implantadas, a nivel de los centros de SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L. afectados por el presente Convenio se elegirán dos sugerencias que serán premiadas con 400,00 € cada una de ellas.

28.5. Medio: Para la emisión de dichas sugerencias se pone a disposición de los empleados la siguiente dirección de correo electrónico: sugerenciaspersonal@syrsa.es.

Artículo 29. Polivalencia.

Se mantiene para el Taller un premio de polivalencia para las ramas de electro-mecánica, pintura y chapista-carrocero.

Aquel trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo que pueda realizar el trabajo propio en más de una de las secciones anteriormente nombradas cobrará 33,81 € mensuales, 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 que realicen las funciones de electromecánico o pintor-chapista, siempre que figuren tales actividades en su contrato de trabajo, no devengaran este premio, no obstante, aquellos trabajadores que a pesar de lo establecido en el presente apartado vinieran percibiendo el plus mantendrán el cobro del mismo, mientras que se den las circunstancias que dieron lugar a su devengo.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 30. Ayuda para medicamentos.

Se mantiene un fondo de 558,27 € anuales, acumulativos hasta 3.348,73 € 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 de la Representación de los Trabajadores, se le abonará el 50% de la cantidad a desembolsar por ellos tomando como tope el valor del fondo.

Artículo 31. Créditos a los trabajadores.

La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas de aplicación. La Representación de los Trabajadores podrá recabar la información que desee sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 32. Ayuda para estudios de hijos o empleados.

La Empresa dotará un fondo de 15.530,96 € para ayuda escolar, que será revisado todos los años, distribuyéndose este fondo una vez revisado por la Representación de los Trabajadores 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 alumno 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:

Preescolar: un punto.

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 33. Premio a los veinticinco años.

Abono de una mensualidad del 75,00% del salario convenio, complemento especial, antigüedad, complemento personal permanente y complemento al puesto de trabajo, hasta el límite del complemento personal permanente original, al cumplir cada trabajador veinticinco años de permanencia en la Empresa, así como disfrutar de una semana natural de permiso retribuido.

Artículo 34. Ayuda hijos con minusvalías.

Los trabajadores con hijos con minusvalías igual o superior al 33% siempre y cuando se encuentren reconocidas por la autoridad sanitaria competente recibirán la cantidad de 58,17 € mensuales hasta el cumplimiento de los 18 años.

Artículo 35. Descuentos a empleados.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a los descuentos establecidos en el Procedimiento de Atenciones Comerciales de la Compañía, el cual no establecerá descuentos inferiores al 20% en Mano de Obra y el 25% diferenciado en piezas de recambio.

Artículo 36. 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 6.010,12 €, no siendo en este caso revisable en cuanto a actualizaciones salariales, no obstante, los trabajadores que tengan condiciones diferentes a las establecidas en el presente Convenio con origen en derechos adquiridos anteriores a la firma del mismo, mantendrán dichas condiciones a título particular como tal derecho adquirido o condición más beneficiosa, incluidas las revisiones en su caso. A efectos de identificación, tales trabajadores se relacionan en el Anexo número cuatro del presente Convenio Colectivo.

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.

Los/as trabajadores/as de la Empresa afectados por el presente Convenio, y siempre que la Compañía de Seguros lo acepte, podrán ampliar la cobertura de la póliza descrita en el presente artículo. La diferencia del importe de la prima a satisfacer a la Compañía de Seguros, correrá a cargo del trabajador/a.

La Empresa facilitará a cada uno de los trabajadores el Certificado Individual de Adhesión a la Póliza de Seguros Colectivo, una vez le sea remitido por la Compañía de Seguros tras posibles modificaciones.

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.

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

CAPÍTULO VII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 37. Prevención de Riesgos Laborales.

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 trabajador. Las circunstancias de reposición en los casos de pérdida o rotura, se tratarán según criterio de la Dirección.

En resumen, todos los trabajadores, concedores 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.

ANEXO I. TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2015. ACTUALIZADA A 1/ENERO/2015
(0,8% de subida recogida en el Convenio de las empresas siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla).

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
RESP. TALLER /ADMÓN /ALMACÉN	1.570,76 €	23.561,40 €
RESPONSABLE OPERATIVO	1.406,98 €	21.104,68 €
RECEPTOR	1.229,96 €	18.449,38 €

PERSONAL POSVENTA

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
COTEC	1.229,97 €	18.449,50 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.191,18 €	17.867,75 €
ELECTROMECAÁNICO B	1.168,58 €	17.528,67 €
ELECTROMECAÁNICO C	1.129,76 €	16.946,44 €
OFICIAL 1ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.191,18 €	17.867,75 €
OFICIAL 2ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.094,17 €	16.412,59 €
OFICIAL 3ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.026,06 €	15.390,91 €
OFICIAL 3ª B (Mecánica/Chapa/Pintura)	824,90 €	12.373,46 €
PEÓN	992,04 €	14.880,60 €

PERSONAL ALMACÉN

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
COMERCIAL APR	1.129,76 €	16.946,44 €
ALMACENERO A	1.129,76 €	16.946,44 €
AYUDANTE ALMACENERO	1.026,06 €	15.390,91 €
REPARTIDOR APR	992,04 €	14.880,60 €

PERSONAL VENTAS

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
ASESOR COMERCIAL A	1.129,76 €	16.946,44 €
ASESOR COMERCIAL B	1.026,06 €	15.390,91 €

PERSONAL ADMINISTRACIÓN

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.268,79 €	19.031,91 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.168,58 €	17.528,67 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.026,06 €	15.390,91 €

PERSONAL CONDUCTOR

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
CONDUCTOR	1.166,66	17.500,00 €

Notas:

Electromecánico C equivale al título de Electromecánico B de Renault.

Electromecánico B equivale al título de Electromecánico A de Renault.

Electromecánico A equivale al título de Electromecánico A de Renault y categoría Oficial 1ª.

ANEXO II. Complemento Personal Permanente.

TRABAJADOR	Importe mensual y extras	Importe anual
BAJO LUQUE, JOAQUIN	160,80 €	2.412,00 €
BLANCO RODRIGUEZ, MARIA CARMEN	160,80 €	2.412,00 €
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO	145,95 €	2.189,30 €
CAÑA MORENO, JOSE	165,62 €	2.484,30 €
CARBONELL MARTINEZ, MARIO	94,98 €	1.424,70 €
GARCIA DELGADO, JUAN JOSE	160,80 €	2.412,00 €
GARCIA MUÑOZ, MARIA DEL CARMEN	135,85 €	2.037,75 €
GONZALEZ OROZCO, CAYETANO	159,52 €	2.392,80 €
LORA DE LA ROSA, JOSE	167,29 €	2.509,35 €
MARTINEZ RAMIREZ, ANTONIO	159,52 €	2.392,80 €
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL	220,60 €	3.309,00 €
MELERO AÑON RAFAEL ENRIQUE	135,13 €	2.026,95 €
RAMÍREZ RUIZ, VICENTE	187,40 €	2.811,00 €
RODRIGUEZ GOMEZ, MANUEL	160,80 €	2.412,00 €
ROMERO ANDALUZ, FRANCISCO	2,59 €	38,90 €
SALADO HIDALGO, JOSE ANTONIO	155,60 €	2.334,00 €
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS, ENCAR.	46,04 €	690,60 €

Para el personal de postventa con complemento de puesto de trabajo, las cantidades recogidas en el presente listado tendrán la consideración de referente para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 24.

A excepción de lo dispuesto en el indicado artículo 24, este complemento personal permanente no estará sujeto a revisión salarial alguna, forma parte del Convenio sin que pueda ser suprimido, absorbido o compensado bajo ningún concepto y será incorporado a todos los artículos del Convenio en el que esté incluido el salario convenio.

ANEXO III. Personal no aplicación Convenio. Artículo 1.C.3.

APELLIDOS Y NOMBRE
Derri Alcántara, José Joaquín
García de los Santos, Antonio
Gómez Gómez, M ^a de los Ángeles
León Moreno, José
Liñán Luque, Sergio
Manrique Ruiz, Ramón
Martínez Carmona, Raúl
Montoto Castrillón, M ^a Jesús
Navas Gil, Antonio Carmelo
Núñez Lozano, José Manuel
Perea González, Pedro Felipe
Ponce Carvajal, José Antonio
Rodríguez Roales, Ceferino
Tercero Vázquez, María Isabel

ANEXO IV. Póliza de Seguros. Artículo 37

APELLIDOS Y NOMBRE
BAJO LUQUE, JOAQUIN
BLANCO RODRIGUEZ, MARIA CARMEN
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO
CAÑA MORENO, JOSE
CARBONELL MARTINEZ, MARIO
GARCIA DELGADO, JUAN JOSE
GARCIA MUÑOZ, MARIA DEL CARMEN
GONZALEZ OROZCO, CAYETANO
JARILLO MELLADO, FRANCISCO JOS
MARTINEZ RAMIREZ, ANTONIO
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL
RAMIREZ RUIZ, VICENTE
RENEDO SÁNCHEZ, SANTIAGO
RODRIGUEZ GOMEZ, MANUEL
ROMERO ANDALUZ, FRANCISCO
SALADO HIDALGO, JOSE ANTONIO
VERA VALOR, SERGIO
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS, ENCARNACION

ANEXO V. Gastos de desplazamiento

1. En los casos de desplazamientos en coche propio o empresa se abonarán las siguientes cantidades:

1. Vehículo Empresa.

Motorización	€/Km
Diesel	0.09
Gasolina	0.11

Estos importes únicamente serán abonables en salidas fuera de los centros de trabajo y el coche de empresa a utilizar no sea repostado por la Compañía.

2. Vehículo Propio.

Km: 0,23 €

En fines de semana o festivo únicamente procederá el abono de los valores establecidos en este apartado cuando el servicio lo requiera.

2. En los casos de desplazamientos en coche propio o empresa se abonarán las siguientes cantidades:

CONCEPTO	JUSTIFICACIÓN	IMPORTE MÁXIMO
Desayuno (1)	Factura	3,07 €
Comida/Cena	Factura	14,77 €
Hotel	Proporcionado Empresa	*****

(1) Únicamente procederá el abono del desayuno en el supuesto de no estar incluido en la factura del hotel.

Los valores establecidos tendrán la consideración de importes máximos. El abono de facturas con importes superiores sólo será posible previa justificación de la necesidad del gasto y con aprobación del Director de Centro o U.N./U.S.

Las cantidades recogidas en el presente Anexo se actualizarán conforme a las subidas salariales pactadas en el presente Convenio Colectivo abonándose como máximo el tope establecido como exento a efectos de IRPF.

ANEXO VI: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL
EN LA EMPRESA SYRSA AUTOMOCIÓN

Declaración de principios

Entre los principios de conducta y actuación de Syrsa Automoción S.L., el principio de «Respeto a las personas» supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la legalidad» y «Respeto a los Derechos de los trabajadores» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La representación de la Dirección y representantes sindicales consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros de Syrsa Automoción S.L. Entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto las partes firmantes acuerdan el siguiente Protocolo:

1. **Ámbito personal:** El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Syrsa Automoción, S.L., en sus distintos centros de trabajo.

Definiciones y medidas preventivas

2. **Acoso moral:** es toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

3. **Tipos de acoso moral:** El acoso moral se puede presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quién acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso.

De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de quien sufre el acoso.

4. **Acoso sexual:** Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo.

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

5. Acoso por razón de sexo: Se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

6. Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación de Syrsa Automoción, S.L., gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

7. Medidas Preventivas: Se establecen como medidas preventivas de actos, las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.
- Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

8. Procedimiento de actuación: La Dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.

Este procedimiento interno permitirá al personal de la empresa contar con un protocolo en el caso de que se produzca una situación de acoso laboral y/o sexual, permitiendo solucionar el conflicto de forma autónoma, cercana, rápida, imparcial y eficaz.

Este procedimiento da cabida a todos los componentes de la organización; es participado, conocido y compartido por todas/os las/los trabajadoras/es, recoge un compromiso claro de actuación frente a la violencia laboral y propone acciones efectivas para llevarlo a cabo. Para ello se creará un Comité Asesor que contará con la siguiente composición:

- Un representante de la empresa, Dirección de RR.HH.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada (preferiblemente con formación en Psicología).
- Un/a Delegado/a de Prevención (elegido por y entre los miembros de la parte social del Comité de Seguridad y Salud).
- Los componentes del grupo serán designados por la dirección de personal, (a propuesta de los Delegados de Prevención en el caso del Delegado de Prevención).
- En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

9. Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales del denunciante y del denunciado.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados a propuesta de la persona que instruye el procedimiento (Dirección de RR.HH. como parte receptora de la denuncia).
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quién formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

10. Iniciación del procedimiento:

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos de la empresa, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas: directamente por la persona afectada, a través de la representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.