

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 21 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo (cod. 71000842012000) de la empresa Syrsa Automoción, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Syrsa Automoción, S.L., suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 21 de marzo de 2022.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### 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 las personas trabajadoras adscritas a sus centros de trabajo.

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

- a) Centro de Trabajo San Pablo. Autopista San Pablo, s/n, 41007 Sevilla.
- b) Centro de Trabajo de Polígono Industrial Pisa. C/ Congreso, 27-29, Mairena del Aljarafe, 41927 Sevilla.
- c) Centro de Trabajo de Polígono Industrial Pisa. C/ Desarrollo, 25, Nave 30, Mairena del Aljarafe. 41927 Sevilla.
- d) Centro de Trabajo Su Eminencia. Paseo de Su Eminencia, 3. 41013 Sevilla.
- e) Centro de Trabajo de Itálica. Polígono Industrial Navisur, C/ Narcisco, 41907 Valencina de la Concepción - Sevilla.
- f) Centro de Trabajo de Polígono Industrial La Paz, Naves 20, 21, 22, 23, 21007 Huelva.
- g) Centro de Trabajo de Polígono Industrial El Lirio, Calle Escayolista, Bollullos Par del Condado. 21710 Huelva.
- h) Centro de Trabajo Huércal. Crta. Nacional 340-A, km 447. 04230 Huércal-Almería.
- i) Centro de Trabajo Vera. Carretera Vera a Garrucha km 1,2, 04620 Vera- Almería.
- j) Centro de Trabajo El Ejido. 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 con responsabilidad y funciones directivas a propuesta de la Dirección de la Empresa y que manifieste su deseo de estar excluido del presente convenio.
3. El personal con condiciones laborales especiales «ad personam», cuya relación se adjunta al presente Convenio como Anexo número III.

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras una relación del personal excluido y no afectado por la aplicación del Convenio.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo se retrotraerán al 1 de enero de 2021, 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, quedan comprometidas ambas partes para iniciar nuevas deliberaciones en el plazo de tres meses, caso de no llegar a ningún acuerdo este acuerdo quedará sin efecto.

**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 tres miembros de la Dirección de la Empresa y cinco de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, a efectos de votación la composición de las partes es de 3 miembros cada una. 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 y empleadas mediante el Portal del Empleado de Syrsa Automoción y en el plazo máximo de dos meses desde su firma.

**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 todas las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo, resolverá la jurisdicción laboral competente.

El trabajo en cada Departamento o Unidad 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 y las Trabajadoras 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 y las Trabajadoras 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 406,00 € mensuales en concepto de arrendamiento de vivienda durante un período máximo de veinticuatro mensualidades, dicha cantidad estará sujeta a las subidas o revisiones salariales estipuladas en el presente convenio, salvo que la empresa Syrsa Automoción se encuentre en pérdidas o la medida de traslado tenga como objetivo el salvar puestos de trabajo.

La vuelta en su caso del trabajador o la trabajadora 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/a 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 una persona trabajadora que de lugar a la obtención por parte de este de una pensión por Incapacidad Permanente Total, la Dirección de la Empresa dará prioridad a dicho persona trabajadora 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 o de la trabajadora.

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

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

B. Aportación por parte de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora por parte de Departamento de RR.HH. determinando cual/es de los puestos vacantes acordes a su capacidad física podría desempeñar el trabajador o trabajadora en atención a su perfil actual.

La recolocación final de la persona trabajadora 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.

### CAPÍTULO III

#### Ascensos y formación profesional

#### Artículo 11. Ascenso de categorías.

Los ascensos a categoría superior se realizarán por concurso-oposición, cuando se produzca una vacante en un centro de trabajo. 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 las personas trabajadoras del centro en el que se produjo ésta.

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

Los/as trabajadores/as con categoría de Asesor Comercial B, ostentarán automáticamente la categoría profesional de Asesor Comercial A, cuando alcancen, proporcionalmente a su jornada, y durante un período mínimo de tres meses el número de ventas medias de coches de todos/as los/as Asesores/as Comerciales A de su centro, tomando como referencia los seis meses inmediatamente anteriores.

Tanto en un caso como en otro, los requisitos objetivos a tener en cuenta, vendrán preestablecidos en una ficha de evaluación de la persona trabajadora, ficha de cuyo contenido final será informado por escrito la Representación de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

00258193

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 y de las Trabajadoras, elegida por estos mismos.

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 de la persona trabajadora.

### EVALUACIÓN SUPERIOR JERÁRQUICO

COMPETENCIAS DETECTADAS EN EL PUESTO	NIVEL	VALORACION	NIVEL
ORIENTACIÓN AL CLIENTE		INSUFICIENTE	1
TRABAJO EN EQUIPO Y CAPACIDAD DE RELACIÓN		SUFICIENTE	2
ORIENTACIÓN AL LOGRO E INICIATIVA		BIEN	3
SEGURIDAD EN SÍ MISMO Y TOLERANCIA AL ESTRÉS		EXCELENTE	4
ORGULLO DE PERTENENCIA			
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS			
RENDIMIENTO			
VALORACIÓN GLOBAL (*)			

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

2. Una vez superada la evaluación por el superior jerárquico y director de centro pasaría 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 11 Bis. Nuevas categorías profesionales.

Se crean las nuevas categorías profesionales de Teleoperadores/as, y de Coordinador/a de Teleoperadores/as con las siguientes funciones:

Teleoperador/a:

- Atender los clientes de forma presencial y telefónica de forma excelente, velando por el cumplimiento de los argumentarios de llamadas y el protocolo establecido por las marcas.
- Entregar y/o recoger las llaves de los vehículos finalizados por taller, BCA y reprise.
- Emitir llamadas para captación de clientes comerciales y de postventa.
- Gestión administrativa en el software (Evolución, Sage CRM, Quiter y Caribou), introduciendo datos necesarios para el seguimiento.
- Velar por el buen estado de la concesión (aire acondicionado, música, televisión, etc).
- Encargarse de mensajería y correo.

Coordinador de Teleoperador/a:

- Coordinar, formar, asesorar y guiar al personal de Call Center.
- Auditar el control de personal de Call Center.
- Elaborar informes de los agentes, de la evolución de las campañas y el análisis de KPI 's.

- Controlar el dimensionamiento del Contact Center, del absentismo de los agentes y el equilibrio de la carga de trabajo.

#### Artículo 12. Vacantes.

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

Los/as interesados/as 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 y de las Trabajadoras 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 y de las Trabajadoras, 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 13. Formación profesional.

Aquellos cursos de formación profesional a los cuales acudan las personas trabajadoras 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 14,89 € o, en su caso, con el acuerdo del/de la trabajador/a se compensará mediante periodos de descanso cuando exista falta de trabajo en la Sección o Departamento al que se encuentre afecto el/la trabajador/a y las circunstancias lo permitan.

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

#### Artículo 14. Contratos temporales.

##### 14.1. Eventualidad.

La suma de los/as trabajadores/as contratados/as temporales por la Empresa y de trabajadores/as 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.

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.

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.

Entre los distintos tipos contractuales existentes temporales (eventual por circunstancias de la producción o de obra y servicio), en ningún caso la personas

trabajadora podrá permanecer más de 24 meses en la empresa con contratación temporal.

#### 14.2. 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/la 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.

#### 14.3. 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 a la persona trabajadora la necesidad de realizar horas complementarias con un preaviso de 72 horas, salvo circunstancias extraordinarias y urgentes.

#### 14.4. Bolsa de Contratación.

Con el objeto de aprovechar la experiencia acumulada de las personas trabajadoras, 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/as 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/as 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.

## CAPÍTULO IV

### Jornada, orden y disciplina

#### Artículo 15. 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 y las Trabajadoras, considerando la jornada laboral efectiva durante los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024 la siguiente: 2021, 1.770 horas; 2022, 1.770 horas; 2023, 1.770 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 la persona trabajadora y su superior jerárquico, siempre que no se hayan incluido en el Calendario Laboral.

En aquellos puestos de trabajo que no afecta a la atención al cliente (back office), es decir, el conjunto de actividades de apoyo al negocio, podrá existir flexibilidad de jornada u horario flexible, cuya regulación será fijada en el Acta de Acuerdos Finales del presente convenio.

00258193

**Apartado A) Jornada intensiva:**

La jornada quedará distribuida conforme a los usos y costumbres del sector en cada provincia, así actualmente en Sevilla y Huelva se distribuye 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: Huerca, 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 y de las Trabajadoras, o bien, la aceptación voluntaria de las personas trabajadoras afectadas.

**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 denomina Renault Minuto. En este servicio, 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 todas las personas trabajadoras adscritos a los servicios rápidos, siendo obligación de la Dirección realizar su organización asegurando la rotación equitativa de los trabajadores y las trabajadoras en cada uno de ellos.

B.2) Plus de turnicidad: El establecimiento del doble turno con cobertura de guardias en los Servicios Rápidos de Mecánica, dará lugar a una prima de 3,92 € en el año 2021 por día efectivamente trabajado (computables de lunes a sábados) para todas las personas trabajadoras 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 16. Permisos retribuidos.**

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



10. Por enfermedad grave de cónyuge o pariente hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

11. 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 la persona trabajadora deba hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a cuatro días.

1. 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.

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

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

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

5. 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 la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

6. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad.

7. 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 será la misma que percibirán las personas trabajadoras 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:

1º 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	Biznieto/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 de la persona trabajadora. Se debe utilizar para asistir a aquellas obligaciones de la persona trabajadora 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 17. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

17.1. Graduación de Faltas. Toda falta cometida por una persona trabajadora se graduará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

17.2. Faltas Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- 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.

- 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/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave.

- Pequeños descuidos en la conservación del material.

- Falta de aseo o limpieza personal.

- No atender al público con la corrección y la diligencia debidas.

- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

- Discutir violentamente con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

- La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo aun siendo ocasional.

- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para si mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

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

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

- 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/una compañero/a o cuando consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

- 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.

- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
  - 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.
  - Simular la presencia de otro/a al trabajo, firmando o fichando por él/ella, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
  - La negligencia o desidia en el trabajo que afecte, a la buena marcha del mismo.
  - La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgos de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as 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 y EPIS de carácter obligatorio.
  - Realizar sin el oportuno permiso de la empresa de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, útiles, maquinarias o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
  - 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.
  - La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
  - El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
  - Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
  - El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- 17.4. 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/as 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 una persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta 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, cuando se pudieran causar perjuicios graves a la empresa.
  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/as y subordinados/as.
  11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidentado para las personas.
  12. Abandonar el trabajo en puesto de mando/responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin previo aviso, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
  13. La disminución no justificada voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comenten en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
  15. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.
  16. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
  17. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considerará circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
  18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
  19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros/as o terceras personas.
- 17.5. 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 y de las trabajadoras 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.

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

2 Por faltas leves:

5 Amonestación verbal.

6 Amonestación por escrito.

3 Por faltas graves:

1 Traslados del puesto dentro del mismo centro.

2 Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

4 Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

17.7. Prescripción de las faltas:

- Faltas leves: 10 días.

- Faltas graves: 20 días.

- 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.

En este apartado de Régimen Disciplinario se estará en todo caso sujeto a lo dispuesto en el II Acuerdo de ámbito Estatal del sector de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, BOE núm. 145, de 19 de junio de 2017.

Artículo 18. 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 19. 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 20. 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 de quince días laborables, terminando el primer turno el 15 de agosto y comenzando el segundo turno el 16 de agosto.

En cada turno el tope máximo de personas trabajadoras será del cincuenta por ciento sobre el total de la sección del centro de trabajo, 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 alguna persona trabajadora decidiese no disfrutar de su turno vacacional asignado por cualquier causa, su lugar en dicho turno podrá ser ocupado por la persona trabajadora 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 y trabajadoras 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 trabajadoras, y si no fuese posible, tendrán preferencia a la elección el trabajador o trabajadora con mayor antigüedad en la Empresa.

00258193

La persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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.

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 17.º 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, la persona trabajadora 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 21. Incremento salarial: Fijo + Variable.

Años 2021, 2022, 2023.

	FIJO	VARIABLE	TOTAL
2021	1,50%	0,50%	2,00%
2022	1,60%	0,50%	2,10%
2023	1,80%	0,50%	2,30%
	<b>4,90%</b>	<b>1,50%</b>	<b>6,40%</b>

<b>ABSENTISMO</b>	<b>30%</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>70%</b>

ABSENTISMO				
<3,25	<2,5%	<2,25%	<2%	<1,8%
25%	50%	75%	100%	110%

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS			
MEDIA ESPAÑA	200%	300%	400%
25%	50%	100%	110%

El Incremento salarial Variable durante la vigencia del presente convenio: 2021 a 2023 es de un 0,5%, ponderado dicho incremento variable a un 70% a los resultados de explotación de Syrsa Automoción y un 30% al absentismo de la plantilla.

El incremento salarial citado no afectará al complemento personal permanente ni a los que expresamente se indiquen en el articulado.

Para el año en curso, 2021, se establecerán en las tablas salariales resultantes de aplicar la subida de un 1,50% fijo según acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores.

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

- 2022: 1,60%.

- 2023: 1,80%.

#### Artículo 22. 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/o complemento especial en su caso.

#### Artículo 23. 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:

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.

##### 1. Complemento de Puesto.

PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO PUESTO
COTEC	5.116,56 €
ELECTROMECAÁNICO A	4.349,07 €
ELECTROMECAÁNICO B	3.197,84 €
ELECTROMECAÁNICO C	2.174,53 €
OFICIAL 1ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	2.558,27 €
OFICIAL 2ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	959,35 €
OFICIAL 3ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	639,57 €

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 computo 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: Cobro de importes de calidad según fabricante y marca.

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS CALIDAD	POR NPS (50%)	POR T.R. (50%)
COTEC	1.564,44 €	782,22 €	782,22 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.322,87 €	661,43 €	661,43 €
ELECTROMECAÁNICO B	1.056,48 €	528,24 €	528,24 €
ELECTROMECAÁNICO C	912,42 €	456,21 €	456,21 €
OFICIAL 1ª	999,61 €	499,80 €	499,80 €
OFICIAL 2ª	767,48 €	383,74 €	383,74 €
OFICIAL 3ª	671,55 €	335,77 €	335,77 €

Como se refleja en el cuadro, dicha cantidad corresponde a la suma de los resultados de clientes que recomiendan con total seguridad (NPS) 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 adscrita la persona trabajadora 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/las Representantes de los Trabajadores y de las Trabajadoras 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	INCENTIVOS RENDIMIENTOS
COTEC	3.650,35 €
ELECTROMECAÁNICO A	3.086,70 €
ELECTROMECAÁNICO B	2.465,11 €
ELECTROMECAÁNICO C	2.128,99 €
OFICIAL 1.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	2.332,43 €
OFICIAL 2.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.790,79 €
OFICIAL 3.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.566,95 €

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:

- Horas de formación.
- Horas de vacaciones.



- Permisos retribuidos.
- Horas sindicales.
- 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 la persona trabajadora:

**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 1.<sup>a</sup> 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), 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 y las trabajadora 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 24. Enfermedad o accidente.

24.1 Personas Trabajadoras 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.

24.2 Personas Trabajadoras 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/de la 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/ de la 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/ de la 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 2021, 2022, 2023 son de 2,5% , 2,3% y 2% respectivamente. Para su cálculo se tendrá en cuenta toda ausencia al puesto de trabajo menos Horas de Formación, Accidentes de Trabajo y Crédito sindical respecto a las horas teóricas de calendario del total de la plantilla.

## CAPÍTULO V

### Beneficios sociales

Artículo 25. Ayuda para medicamentos.

Se mantiene un fondo de 596,46 € anuales, acumulativos hasta 3.473,73 € para ayuda de medicamentos, a partir del cuarto mes, para aquellas personas trabajadoras 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 y de las Trabajadoras, se le abonará el 50% de la cantidad a desembolsar por ellos tomando como tope el valor del fondo.

Artículo 26. Créditos a los trabajadores y las trabajadoras.

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

00258193

Se acuerda la inclusión de Créditos a las personas trabajadoras para urgencias médicas o de primera necesidad, siempre que se acrediten estas fehacientemente.

Artículo 27. Ayuda para estudios de hijos o empleados.

La Empresa dotará un fondo de 18.535 € para ayuda escolar, que será revisado todos los años, distribuyéndose este fondo una vez revisado por la Representación de los Trabajadores y de las Trabajadoras de la siguiente forma:

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

A cada alumno/a 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 o de diez asignaturas en Dobles Grados en su caso, puntuándose con un máximo de dos suspensos o 4 suspensos en el caso del Doble Grado.

Artículo 28. 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 persona trabajadora veinticinco años de permanencia en la Empresa, así como disfrutar de una semana natural de permiso retribuido.

Artículo 29. Ayuda hijos/as discapacitados/as.

Las personas trabajadoras con hijos con discapacidad igual o superior al 33% siempre y cuando se encuentren reconocidas por la autoridad sanitaria competente recibirán la cantidad de 64,80 € mensuales hasta el cumplimiento de los 18 años.

Artículo 30. Descuentos a empleados y empleadas.

Las personas trabajadoras afectadas 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.

En el Acta de Acuerdos Finales se adjuntará el Procedimiento de Atención Comercial de la Compañía a trabajadores y trabajadoras.

Artículo 31. Póliza de seguros.

La Empresa formalizará una póliza de seguros de vida y accidentes que cubra a todos los trabajadores y trabajaoras o a los beneficiarios/as que señalen o a los derechohabientes en las siguientes cantidades y coberturas:

- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15.000,00 euros.

- Por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 7.500,00 euros.

- Por muerte natural: 7.500,00 euros.

En el supuesto del infarto de miocardio, sólo se considerará accidente en el supuesto de que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes.

Esta cantidades no serán en este caso revisable en cuanto a actualizaciones salariales, no obstante, las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras se relacionan en el Anexo número cuatro del presente Convenio Colectivo.

Las persona trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 muerte natural. El pago del capital garantizado, cualquiera que sea la causa que lo produzca (accidente o enfermedad) pagadero a los/as beneficiarios/as designados por la persona trabajadora, antes de cumplir la edad indicada en la póliza.

Invalidez absoluta y permanente. En caso de que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 32. Prevención de riesgos laborales.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajaoras, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Se realizarán cursos periódicos sobre prevención de riesgos laborales basados en la normativa vigente.

La Empresa suministrará al personal que lo necesite, Equipos de Protección 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 y trabajadoras, 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.

La entidad Syrsa Automoción de conformidad con las disposiciones del Ministerio de Sanidad y la Comunidad Autónoma de Andalucía mantiene en revisión permanente, en función de la evolución y nueva información de que se dispone de la infección por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2, la estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19, cuyo principal objetivo en esta etapa es la detección precoz de cualquier caso que pueda tener infección activa y que, por tanto, pueda transmitir la enfermedad.

La evolución de la crisis sanitaria, que se desarrolla en un escenario de transmisión comunitaria sostenida generalizada, obliga a adaptar y concretar de manera continua las medidas adoptadas para mantener la vida cotidiana y la actividad económica, garantizando la capacidad de respuesta de todos los sectores económicos y sociales, en este caso de la entidad Syrsa Automoción.

La intervención de la empresa, a través del servicio de prevención (SPRL), frente a la exposición al SARS-COV-2 está siendo crucial, adaptando su actividad con recomendaciones y medidas actualizadas de prevención, con el objetivo general de evitar los contagios: medidas de carácter organizativo, de protección colectiva, de protección personal, nivel de riesgo, de estudio y manejo de casos y contactos ocurridos en la empresa y de colaboración en la gestión de la incapacidad temporal.

En el momento actual, la empresa está llamada a cooperar con las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión. La detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 es uno de los puntos clave para controlar la transmisión.

Corresponde a la empresa evaluar el riesgo de exposición en que se pueden encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

Es imprescindible reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición.

#### Artículo 33. Polivalencia.

Se mantiene para el taller un premio de polivalencia para las ramas de electromecánica, pintura y chapista-carrocero.

Aquella persona trabajadora afectado por el presente convenio colectivo que pueda realizar el trabajo propio en más de una de las secciones anteriormente nombradas cobrará 37,64 € mensuales, por cada una de las secciones menos la suya. Se percibirá esta prima mientras se pertenezca a alguna de las secciones antes dichas.

Las personas trabajadoras contratados que realicen las funciones de electromecánico o pintor-chapista, siempre que figuren tales actividades en su contrato de trabajo, no devengarán este premio, no obstante, aquellas personas 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 VIII

#### Igualdad de trato en el orden laboral

#### Artículo 34. Igualdad.

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo contenido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán aprobar los correspondientes planes de igualdad, contando para ello con el período transitorio fijado en el mencionado RDL 6/2019.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021  
ACTUALIZADA A 1 /ENERO/2021

CATEGORÍA	BRUTO POR PAGAS	SALARIO CONVENIO
RESPONSABLE TALLER Y ADMIN.	1.746,23 €	26.193,50 €
RESPONSABLE OPERATIVO	1.564,16 €	23.462,34 €
RECEPTOR	1.367,37 €	20.510,54 €
PERSONAL POSVENTA		
COTEC	1.367,37 €	20.510,54 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.324,25 €	19.863,80 €
ELECTROMECAÁNICO B	1.299,12 €	19.486,84 €
ELECTROMECAÁNICO C	1.255,97 €	18.839,57 €
OFICIAL 1. <sup>a</sup> (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.324,25 €	19.863,80 €
OFICIAL 2. <sup>a</sup> (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.216,41 €	18.246,08 €
OFICIAL 3. <sup>a</sup> (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.140,68 €	17.110,27 €
OFICIAL 3. <sup>a</sup> B (Mecánica/Chapa/Pintura)	917,05 €	13.755,73 €
PEÓN	1.102,86 €	16.542,95 €
PERSONAL ALMACÉN		
COMERCIAL APR	1.255,97 €	18.839,57 €
ALMACENERO A	1.255,97 €	18.839,57 €
AYUDANTE ALMACENERO	1.140,68 €	17.110,27 €
REPARTIDOR APR	1.102,86 €	16.542,95 €
PERSONAL VENTAS		
ASESOR COMERCIAL A	1.255,97 €	18.839,57 €
ASESOR COMERCIAL B	1.140,68 €	17.110,27 €

00258193

CATEGORÍA	BRUTO POR PAGAS	SALARIO CONVENIO
PERSONAL TELEOPERADOR		
COORDINADOR TELEOPERADOR	1.148,78 €	17.231,64 €
TELEOPERADOR	1.001,92 €	15.028,75 €
PERSONAL ADMINISTRACIÓN		
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	1.410,53 €	21.158,00 €
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	1.299,12 €	19.486,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.140,68 €	17.110,27 €

**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 1.ª

## ANEXO II

## COMPLEMENTO PERSONAL PERMANENTE

APELLIDOS Y NOMBRES	Importe mensual y extras	Importe anual
BAJO LUQUE, JOAQUIN	160,80 €	2.412,00 €
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO	145,95 €	2.189,30 €
CAÑA MORENO, JOSE	165,62 €	2.484,30 €
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 €
RODRIGUEZ GOMEZ, MANUEL	160,80 €	2.412,00 €
ROMERO ANDALUZ, FRANCISCO	2,59 €	38,85 €
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 23.

A excepción de lo dispuesto en el indicado artículo 23, 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 PERSONAL ENTRASSA
DERRI ALCÁNTARA, JOSÉ JOAQUÍN
GARCÍA DE LOS SANTOS, ANTONIO
LEÓN MORENO, JOSÉ
LIÑÁN LUQUE, SERGIO
MARTÍNEZ CARMONA, RAÚL
MONTOTO CASTRILLÓN, Mª JESÚS

00258193

APELLIDOS Y NOMBRE PERSONAL ENTRASSA
NAVAS GIL, ANTONIO CARMELO
NÚÑEZ LOZANO, JOSÉ MANUEL
RODRÍGUEZ ROALES, CEFERINO
TERCERO VÁZQUEZ, MARÍA ISABEL

## ANEXO IV

## PÓLIZA DE SEGUROS. ARTÍCULO 31

APELLIDOS Y NOMBRES
BAJO LUQUE, JOAQUIN
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO
CAÑA MORENO, JOSE
GARCIA MUÑOZ, MARIA DEL CARMEN
JARILLO MELLADO, FRANCISCO JOSE
MARTINEZ RAMIREZ, ANTONIO
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL
RENEDO SÁNCHEZ, SANTIAGO
RODRIGUEZ GOMEZ, MANUEL
ROMERO ANDALUZ, FRANCISCO
VERA VALOR, SERGIO
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS, ENCARNACION

## ANEXO V

## GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

A. 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
0,24 €

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

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

CONCEPTO	JUSTIFICACIÓN	IMPORTE MÁXIMO
Desayuno (1)	Factura	3,25 €
Comida/Cena	Factura	15,64 €
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 ACTUACION EN CASO DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA SYRSA AUTOMOCION

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 y las trabajadoras» 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/as.

- 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:

- a) Un representante de la empresa, Dirección de RR.HH.
- b) Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, especialista en Ergonomía y Psicosociología Aplicada (preferiblemente con formación en Psicología).
- c) Un/a Delegado/a de Prevención (elegido por y entre los miembros de la parte social del Comité de Seguridad y Salud).
- d) 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).
- e) 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 RRHH 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.

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

- Método informal:

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima al Jefe de Personal, o a cualquier miembro del Equipo de Asesores, cuya composición se describe más adelante.

Asimismo, dicha comunicación podrá ser realizada a través de los representantes de los trabajadores o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.

De forma urgente, el Jefe de Personal dará traslado del asunto al Equipo de Asesores. Si la comunicación la recibe un miembro asesor, informará al Jefe de Personal.

Se denomina Equipo de Asesores a un grupo de empleados/as, máximo cuatro, cuya función será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación. Asimismo, podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de algún experto y todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por las partes.

La designación de asesores se realizará de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes Sindicales. Si el acuerdo no fuera posible, ambas partes aportarían una terna de candidatos de la que la parte no proponente designaría dos respectivamente,

La actuación siempre será de un solo asesor, a elección de la persona afectada y, en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatible la situación laboral del asesor que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el asesor dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del método formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal,

De todo lo actuado, así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser firmado, al menos por el/la denunciante y el asesor.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Jefe de Personal, teniendo acceso al mismo el equipo de asesores.

- Método formal:

El procedimiento se iniciará una vez recibida por el Jefe de Personal la denuncia de la persona supuestamente agredida o bien presentada por el asesor, no siendo obligatoria la comunicación previa solicitando el método informal.

La denuncia se hará por escrito y en ella debe exponerse con claridad y concreción los hechos objeto de la misma, así como propuesta de medios de prueba cuya pertinencia será resuelta por el Instructor, Si así lo decidiera el trabajador/a agredido/a, una copia de la denuncia será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.

En el plazo de dos días laborables, el Jefe de Personal incoará expediente informativo y nombrará instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma. Durante todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

El Instructor no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. El Instructor llevará personalmente la investigación, practicando cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos, empleando los medios que estime conveniente (testigos, entrevistas con los interesados, periciales, etc.), y manteniendo siempre la confidencialidad de todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la Entidad. Paralelamente, durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe.

Paralelamente, las faltas por acoso sexual siguientes serán siempre tipificadas como muy graves aunque teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración.
- Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.
- Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Circunstancias agravantes: A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral,
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado el Instructor lo hará constar por escrito, con las firmas de todos aquellos que hayan participado en el procedimiento.

Las sanciones de estas faltas, tipificadas según lo anterior, serán aplicadas en su grado máximo atendiendo al convenio colectivo que sea de aplicación al agresor/a o en su defecto por norma superior vigente en cada momento.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escritos.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona trabajadora denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se

procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los/ de las trabajadores/as afectados/as.

Disposiciones varias.

A. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

B. El Jefe de Personal y el Asesor interviniente deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.