CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.

Resolución de 12 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L. (Cód. 71000842012000), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 26 de abril de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, RESUELVO

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

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

Sevilla, 12 de septiembre de 2013.- El Director General, Francisco Javier Castro Baco.

Convenio Colectivo de la Empresa Syrsa Automoción, S.L.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 12 horas del día 26 de abril de 2013, en los locales de la Empresa se reúne la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa compuesta por:

En Representación de los Trabajadores:

Don José María Gálvez Roncero.

Don Francisco Javier Fabián Pizarro.

Don Sergio Liñán Luque.

Don Ceferino Rodríguez Roales.

Don Francisco López Fernández.

Don Antonio Martínez Ramírez.

Don Eduardo José Benlloch Sánchez.

Don José Joaquín Derri Alcántara.

Don Juan José García Delgado.

Don José María Jiménez Torres.

Don José Antonio Fabián González.

Doña Olimpia Sepúlveda Reyes.

Don Pablo Jesús Cabello Escudero.

Don Domingo Canela González.

Don Juan Antonio Caravaca (CCOO).

En Representación de la Dirección de la Empresa:

Don Francisco Galnares González de la Madrid.

Don Manuel López Arca.

Don Enrique Espinosa de los Monteros.

Don Francisco José Hernández de Lorenzo.

Don Juan de la Cierva Galnares.

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

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

Por la Representación de los Trabajadores:

Don José María Gálvez Roncero.

Doña Olímpia Sepúlveda Reyes.

Don Francisco Javier Fabián Pizarro.

Don Francisco López Fernández.

Don Antonio Martínez Ramírez.

Por la Representación de la Dirección de la Empresa:

Don Juan de la Cierva Galnares.

Don Enrique Espinosa de los Monteros.

Don Manuel López Arca.

Don Francisco José Hernández de Lorenzo.

Don Miguel Esquirol Mejías.

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

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Objeto y Ámbito del Convenio

Apartado A. Objeto del Convenio: El presente Convenio regula, desde su entrada en vigor, las relaciones entre Syrsa Automoción, S.L., y los trabajadores adscritos a sus centros de trabajo de San Pablo 1 y 4, Aljarafe 3 y 4, Los Remedios, Huelva 1, 2, 3, 4 y 5, así como Su Eminencia.

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

Centro de Trabajo San Pablo 1.

Autopista San Pablo, s/n.

41007 – Sevilla.

Centro de Trabajo San Pablo 4.

Calle Automoción, 5.

41007 – Sevilla.

Centro de Trabajo Aljarafe 3.

Plg. Industrial Pisa,

C/ Congreso, 27-29

Mairena del Aljarafe.

41927 - Sevilla.

Centro de Trabajo Aljarafe 4.

Polg. Industrial Pisa

C/ Desarrollo, 25, Nave 30

Mairena Del Aljarafe.

41927 - Sevilla.

Centro de Trabajo Los Remedios

C/ Rosario Vega , S/N

41010 - Sevilla.

Centro de Trabajo Su Eminencia.

Paseo de Su Eminencia, 3.

41013 - Sevilla.

Centro de Trabajo Huelva-1.

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

21007 - Huelva.

00033612

Centro de Trabajo Huelva-2.

Plg. Industrial El Polvorín, Nave 24

21007 - Huelva.

Centro de Trabajo Huelva-3.

Polígono Industrial El Lirio, Calle Escayolista,

Bollullos Par del Condado.

21710 - Huelva.

Centro de Trabajo Huelva-4.

Plg. Industrial La Paz, Naves 24

21007 - Huelva.

Centro de Trabajo Huelva-5.

C/ Tonelero, s/n

Bollullos Par del Condado.

21710 - Huelva.

Apartado C. Ámbito Personal:

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

1. El personal directivo a que hace referencia el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

2. El personal nombrado por la Dirección para desempeñar cargos de responsables de servicios, adjuntos o superiores, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa y que, a propuesta de ésta, acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del Convenio.

3. El personal proveniente de la antigua «Entrassa» con condiciones laborales especiales «ad personan», cuya relación se adjunta al presente Convenio como anexo número tres.

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

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, finalizando el 31 de diciembre de 2014.

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo se retrotraerán al 1 de enero de 2012, 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 I.P.C. del año anterior, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie al menos con tres meses de antelación a

la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá ser efectuada por escrito.

Artículo 4. Revisión del Convenio

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

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad del Convenio

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

Artículo 6. Comisión Paritaria

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

A la firma del presente Convenio quedarán reflejados en el acta aprobatoria del Convenio los nombres de la Comisión Paritaria, así como en el ejemplar del Convenio, el cual, y para información del personal, la Empresa entregará un ejemplar del mismo a todos los trabajadores en un plazo no superior a dos meses desde dicha 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 todos los trabajadores.

3. Las mejoras económicas que pudieran establecerse vigente el presente Convenio en virtud de disposición legal de rango superior, serán absorbibles y

compensables en lo que alcancen en conjunto general y anual.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Traslados y Cambios de Servicio

9.1. Traslados forzosos fuera de la provincia.

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

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

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

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

3. Compensación de 400,00 euros mensuales en concepto de arrendamiento de

vivienda durante un período máximo de veinticuatro mensualidades.

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

9.2. Cambios de servicio.

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

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

Artículo 10. Recolocación por Enfermedad o Accidente

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Distribución del Trabajo

Es obligación de los responsables intermedios establecer una adecuada distribución de la tarea, para lo cual estará dotado de la autoridad suficiente,

facilitando la elevación del nivel técnico y profesional que de él dependa y anteponiendo el respeto a la persona.

Capítulo III. Ascensos y Formación Profesional

Artículo 12. Ascenso de Categorías

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

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

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

Los puestos de mando sobre otra persona se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores/as con categoría de Asesor Comercial B ostentarán automáticamente la categoría profesional de Asesor Comercial A cuando tengan el mismo objetivo individual que el resto del equipo comercial del centro.

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

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

En los ascensos de categoría, tanto en las pruebas que se realicen como en las correcciones de estos exámenes, estará presente una representación o comisión de la Representación de los Trabajadores, elegida por este mismo.

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

Sistema de puntuación.

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

EVALUACIÓN SUPERIOR JERÁRQUICO

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

VALORACIÓN	NIVEL
Insuficiente	1
Suficiente	2
Bien	3
Excelente	4

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

2. Una vez superada la evaluación por el superior jerárquico y director de centro 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 13. Rendimiento

El cumplimiento de los trabajos asignados al personal supone unos rendimientos, que serán exigidos individualmente sirviendo de base para determinarlos, las codificaciones oficiales o, en los trabajos no codificados, las condiciones

acordadas como mínimas que con relación al puesto de trabajo se hayan convenido con el trabajador/a y a la falta de ello, se estará a lo señalado en la legislación vigente.

Artículo 14. Vacantes

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Formación Profesional

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

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

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

Artículo 16. Contratos Temporales

16.1. Eventualidad.

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

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

16.2. Contrato por obra o servicio.

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

16.3. Contrato por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 15 apartado 1.B del Estatuto de los Trabajadores y, en atención a lo dispuesto en el artículo 11 apartado 3 del Convenio Colectivo para las empresas siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, en los supuestos contemplados en el mencionado artículo, el contrato podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

16.4. Contrato de formación y prácticas.

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

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

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

16.5. Contrato a tiempo parcial.

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

16.6. Compensación económica.

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

16.7. Bolsa de contratación.

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

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

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

Se excluirá de la Bolsa de Contratación a la persona que no acepta, sin causa justificada, la oferta de trabajo realizada por la empresa.

16.8.- Contratos fijos y periódicos de carácter indefinido.

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

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

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo

suficiente, conforme a la legislación vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la Empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.

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

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

Capítulo IV. Jornada, Orden y Disciplina

Artículo 17. Jornada

Cada año la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de la provincia, confeccionará la propuesta de calendario y horario correspondiente junto con la representación de los trabajadores, considerando la jornada laboral efectiva durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 la de 1.770,00 horas.

Con respecto a la jornada anual de 1.770 horas recogida en este artículo ambas partes acuerdan que, de forma excepcional y exclusivamente para el ejercicio 2013, la jornada anual de trabajo se verá aumentada en 18 horas laborables, quedando para dicho ejercicio en 1.788 horas.

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

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

Apartado A) Jornada intensiva:

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

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

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

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

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

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

Apartado B) Servicios con doble turno de trabajo:

B.1) Centro de Trabajo Huelva 2: Tal y como se ha acordado entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores del Centro de Trabajo Huelva-1, sito en el Polígono la Paz, 20-21-22, en escrito firmado por todas las partes implicadas con fecha 16 de julio de 2003, el Servicio de Carrocería de Huelva trabajará a dos turnos de trabajo. Los horarios de dichos turnos de trabajo serán fijados por la Dirección de la compañía en el calendario laboral de cada año siguiendo los trámites establecidos en el estatuto de los trabajadores para la elaboración del mismo.

La Dirección organizará dichos turnos de trabajo asegurando la rotación equitativa de los trabajadores en cada uno de ellos.

B.2) Departamento de Caja: El Departamento de Caja podrá funcionar a uno o dos turnos de trabajo en atención a las necesidades de cobertura horaria de cada Centro de Trabajo.

La Dirección organizará dichos turnos de trabajo asegurando la rotación equitativa de los trabajadores en cada uno de ellos.

B.3) Servicios Rápidos. Se entiende por servicio rápido el servicio que se presta de reparación inmediata, con independencia del nombre comercial o publicitario que pueda tener en cada momento. Actualmente se denominan Menú Amarillo, Renault Minuto y Carrocería Rápida. En estos servicios, en atención a las especiales circunstancias que concurren en los mismos, tanto de organización como de atención al cliente, se organizará dos turnos de trabajo rotativos conforme a los siguientes horarios:

Turno A: Lunes a viernes y Sábado (mañana).

07:00 a 14:00	(6,75 h efectivas)
15’ de bocadillo en turnos rotativos no t. efectivo de trabajo	

Sábado 08:00 a 14:30	(6,25 h efectivas)
15’ de bocadillo en turnos rotativos no t. efectivo de trabajo	

Turno B: Lunes a viernes.

13:45 a 22:00	(8,00 h efectivas)
15’ de bocadillo en turnos rotativos no t. efectivo 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 rotativos, siendo obligación de la Dirección realizar su organización asegurando la rotación equitativa de los trabajadores en cada uno de ellos.

Además de los turnos anteriores, en dichos servicios existirá un tercer turno no rotativo para cubrir las horas de mayor demanda por parte de los clientes con la siguiente distribución de jornada:

Turno C (no rotativo): Lunes a viernes

10:00 a 13:30	(3,5 horas)
Comida	
15:00 a 19:30	(4,5 horas)

En el Servicio de Carrocería Rápida, el establecimiento de dichos turnos será voluntario para los trabajadores que, a fecha 5 de noviembre de 2003 se encontraran adscritos a dicho servicio, no pudiendo ser impuestos unilateralmente por la Dirección de la Empresa a dichos trabajadores, así, en el caso de no existir voluntarios entre el personal actual, dichos turnos se cubrirían mediante la contratación de personal de nuevo ingreso.

Lo dispuesto en el párrafo anterior resulta de aplicación tanto para las instalaciones de San Pablo 4, como para las instalaciones de Los Remedios.

En el Servicio de Mecánica Rápida, el establecimiento de dichos turnos se realizará con el personal actualmente adscrito a dicho servicio, no pudiendo ser impuestos unilateralmente por la Dirección de la Empresa a los trabajadores que a 5 de noviembre de 2003 se encuentren adscritos al resto de servicios del Departamento de Taller.

En cualquier caso, el turno C (no rotativo) no podrá ser impuesto por la Dirección de la Empresa de forma unilateral a ninguno de los trabajadores en plantilla en los Departamentos de Taller a 5 de noviembre de 2003, debiendo ser cubiertos con personal de nuevo ingreso.

B.4) Plus de turnicidad: el establecimiento del doble turno con cobertura de guardias en los Servicios Rápidos de Mecánica y Carrocería, así como el Departamento de Caja, dará lugar a una prima de 3,75 euros por día efectivamente trabajado (computables de lunes a viernes) para todos los trabajadores afectados por el sistema de turnos rotativos.

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

Artículo 18. Permisos Retribuidos

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

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

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

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

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

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

Turno A: Lunes a viernes y Sábado (mañana).

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

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

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

6. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general,

debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

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

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

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

Definiciones.

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

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

Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. Régimen Disciplinario

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

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

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

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

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo causa de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

8. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin que los justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida de los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte, a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

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

1. Mas de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el

hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuanta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

10. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

13. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

19.5. Acoso sexual y moral. Con respecto al acoso sexual y moral, se creará un procedimiento interno por parte del Departamento de RRHH, que será publicado a toda la plantilla, donde se reflejen los pasos a seguir en el caso de que se produzca este tipo de situaciones. Dicho procedimiento contemplará: Una definición de lo que es el acoso sexual y moral, medidas preventivas a adoptar y el procedimiento de investigación a seguir.

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al

trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

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

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

a. Por faltas leves:

i. Amonestación verbal.

ii. Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

i. Traslados del puesto dentro del mismo centro.

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

c. Por faltas muy graves:

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

ii. Despido.

19.8. Prescripción de las faltas:

iii. Faltas leves: 10 días.

iv. Faltas graves: 20 días.

v. Faltas muy graves: 60 días.

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

Artículo 20. Crédito Sindical

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

Artículo 21. Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

El Responsable de Equipo contestará, en un plazo máximo de dos días laborales, antes del comienzo de las mismas denegándolas o autorizándolas. Si no hay contestación se dará como autorizada.

Se establece un incentivo especial de 160,00 euros para el personal que disfrute de sus vacaciones fuera del período de jornada intensiva, jornada comprendida entre el lunes más próximo al quince de junio y lunes más próximo al quince de septiembre de cada año. El importe de este incentivo no estará sujeto a las subidas o revisiones salariales estipuladas en el presente Convenio.

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

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

El cómputo de las vacaciones relativo a las llamadas «jornadas especiales reducidas», (jornadas cuya duración no coincida con la determinada en el artículo 17.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, el trabajador que disfrute sus vacaciones en dichos días deberá comunicar en el plazo de dos semanas a su responsable directo la fecha de disfrute de las horas restantes.

Capítulo V. Régimen Económico

Artículo 22. Incremento Salarial

2012, 2013 y 2014. El incremento salarial sobre tablas y del resto de conceptos económicos será el mismo porcentaje que el pactado en el Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (el incremento citado no afectará al complemento personal permanente ni a los que expresamente se indiquen en el articulado).

Artículo 23. Pagas Extraordinarias

Se mantiene para todo el personal una paga de beneficios el 30 de marzo, consistente en treinta días de salario Convenio, más complemento personal permanente en su caso.

Se seguirán percibiendo, igualmente, las pagas extraordinarias del 30 de junio y 30 de noviembre, en las que vendrá incluido el complemento personal permanente.

Artículo 24. Sistema de Incentivos Personal de Taller

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

1. Complemento de puesto

PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO PUESTO
COTEC	4.556,77 euros
ELECTRO MECÁNICO A	3.873,25 euros

ELECTRO MECÁNICO B	2.847,97 euros
ELECTRO MECÁNICO C	1.936,62 euros
OFICIAL 1.ª	2.278,38 euros
OFICIAL 2.ª	854,39 euros
OFICIAL 3.ª	569,59 euros

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 perdida del Complemento Personal Permanente, recuperando los/as trabajadores/as el concepto y las cantidades originarias establecidas en el Anexo 2.

2. Criterios de abono de la remuneración variable.

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

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

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS CALIDAD	POR TAFS (50%)	POR T.R. (50%)
COTEC	1.393,28 euros	696,64 euros	696,64 euros
ELECTROMECÁNICO A	1.178,14 euros	589,07 euros	589,07 euros

Como se refleja en el cuadro, dicha cantidad corresponde a la suma de los resultados de Clientes Totalmente Satisfechos (TAFS) y Tasa de Retorno (TR), distribuidos en un 50% cada uno de los conceptos.

Para determinar las cantidades a abonar por resultados de calidad se tendrán en

cuenta los resultados del Centro de Trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador y los resultados obtenidos a nivel Syrsa Automoción, al 50% cada uno, tomando como referente las encuestas realizadas a nivel interno por la Dirección de la empresa.

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

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

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

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS CALIDAD	POR TAFS (50%)	POR T.R. (50%)
ELECTROMECÁNICO B	940,89 euros	470,44 euros	470,44 euros
ELECTROMECÁNICO C	812,60 euros	406,30 euros	406,30 euros
OFICI AL 1.ª	890,25 euros	445,12 euros	445,12 euros
OFICI AL 2.ª	683,51 euros	341,75 euros	341,75 euros
OFICI AL 3.ª	598,08 euros	299,04 euros	299,04 euros
OFICIAL 3.ª B	0,00 euros	0,00 euros	0,00 euros

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS RENDIMIENTO
COTEC	3.250,98 euros
ELECTROMEC ÁNICO A	2.749,00 euros
ELECTROMEC ÁNICO B	2.195,41 euros
ELECTROMEC ÁNICO C	1.896,06 euros
OFICIAL 1.ª	2.077,25 euros
OFICIAL 2.ª	1.594,86 euros
OFICIAL 3.ª	1.395,51 euros

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

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

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

Horas compradas son las horas de calendario anual menos:

a) Horas de formación.

b) Horas de vacaciones.

c) Permisos retribuidos.

d) Horas sindicales.

e) Horas enfermedad como consecuencia exclusiva de accidente de trabajo.

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

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

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

CHAPA	
REN DIMIENTO	% PRIMAS
> 90%	100%
< 90% > 85%	75%
< 85% > 80%	50%
< 80% > 75%	25%

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

PINTURA	

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

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

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

Los incentivos por rendimiento se abonarán mensualmente, no obstante, a efectos del período de devengo de los incentivos en cada nómina, se computarán los incentivos desde el día uno de cada mes hasta el último, existiendo un desfase de un mes entre el período de devengo de los incentivos con respecto al período de devengo del sueldo correspondiente a cada mes.

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

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

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

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

Artículo 25. Primas del Personal Indirecto

Se establecerán baremos sobre los que actualmente existen, en los que los resultados en concepto de rendimiento máximo personal de cada trabajador pueda alcanzar el 30 % del sueldo convenio, más complemento personal permanente.

Se facilitará verbalmente a quien lo solicite, información sobre el valor de los

diferentes apartados utilizados en la elaboración de la prima.

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

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

Artículo 26. Premio de Puntualidad y Asistencia

Se establece como valor módulo para el cálculo del fondo a distribuir en concepto de premio de puntualidad y asistencia, la cantidad de 62,54 euros. Dicha cantidad se multiplicará trimestralmente por el número de trabajadores que estén afectados por el presente Convenio según artículo 1º, y que figuren en plantilla el último día hábil de cada trimestre natural.

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

Artículo 27. Enfermedad o Accidente

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará a los/as trabajadores/as cuyo ingreso en la empresa haya sido anterior al 1 de febrero de 1997, 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.

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

Asimismo, en los supuestos de hospitalización, y para los casos de I.T. derivada

de enfermedad común y accidente de trabajo, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, la empresa vendrá obligada a completar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador/a, mientras dura la situación de hospitalización.

En los supuestos no previstos en los párrafos anteriores, la Empresa completará el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador/a y hasta un límite de 18 meses, siempre que no se 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 2012, 2013 y 2014 son del 3,50% respectivamente. Para su cálculo se dividirá la suma de horas por enfermedad, accidente y permisos retribuidos entre las horas teóricas de calendario del total de la plantilla.

Artículo 28. Sugerencias

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

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

Una sugerencia no es:

- La corrección de una anomalía.

- Una puesta a punto causada por un deterioro o una limpieza.

- La desmultiplicación de un plan de acciones.

- La denuncia de una anomalía sin proponer una solución viable.

- Una reclamación de carácter individual o colectiva.

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

- Los servicios ofrecidos a los clientes.

- La calidad.

- Las condiciones de trabajo.

- El medio ambiente.

- La fiabilidad.

- Los costes.

- La seguridad.

- Los procesos.

- El procedimiento.

- La limpieza.

- Etc...

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

28.4. Gratificación: Existirán dos premios diferenciados:

- Sugerencia de aplicación inmediata: 30,00 euros.

- Sugerencia de estudio: 60,00 euros.

Las condiciones siguientes determinan la gratificación de las Sugerencias:

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

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

b) La sugerencia, no modifica ningún proceso establecido c) La sugerencia es aplicable y perdura en el tiempo.

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

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

b) La sugerencia, modifica sustancialmente un proceso establecido.

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

d) La sugerencia es aplicable y perdura en el tiempo

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

Artículo 29. Polivalencia

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

Aquel trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo que pueda realizar el trabajo propio en más de una de las secciones anteriormente nombradas cobrará 33,54 euros mensuales, por cada una de las secciones menos la suya. Se percibirá esta prima mientras se pertenezca a alguna de las secciones antes dichas.

Los trabajadores contratados que realicen las funciones de electromecánico o pintor-chapista, siempre que figuren tales actividades en su contrato de trabajo, no devengaran este premio, no obstante, aquellos trabajadores que a pesar de lo establecido en el presente apartado vinieran percibiendo el plus mantendrán el cobro del mismo, mientras que se den las circunstancias que dieron lugar a su devengo.

Capítulo VI. Beneficios Sociales

Artículo 30. Ayuda para Medicamentos

Se mantiene un fondo de 553,84 euros anuales, acumulativos hasta 3.322,15 euros para ayuda de medicamentos, a partir del cuarto mes, para aquellos trabajadores que lleven más de tres meses consecutivos de baja, previa autorización del médico de Empresa, y con la participación de la representación de los trabajadores, se le abonará el 50% de la cantidad a desembolsar por ellos tomando como tope el valor del fondo.

Artículo 31. Créditos a los Trabajadores

La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas de aplicación.

La representación de los trabajadores podrá recabar la información que desee sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 32. Ayuda para Estudios de Hijos o Empleados

La empresa dotará un fondo de 15.407,70 euros para ayuda escolar, que será revisado todos los años, distribuyéndose este fondo una vez revisado por la representación de los trabajadores de la siguiente forma:

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

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

Preescolar: un punto.

Enseñanza primaria, de primero a sexto grado: un punto.

Enseñanza secundaria, de primero a cuarto de e.s.o.: dos puntos.

Siguientes y universitarias: tres puntos. Excepcionalmente y para el caso de carreras universitarias, se exigirá una matriculación mínima en cinco asignaturas, puntuándose con un máximo de dos suspensos.

Artículo 33. Premio a los Veinticinco Años

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

Artículo 34. Ayuda Hijos con Minusvalías

Los trabajadores con hijos con minusvalías igual o superior al 33% siempre y cuando se encuentren reconocidas por la autoridad sanitaria competente recibirán la cantidad de 57,71 euros mensuales hasta el cumplimiento de los 18 años.

Artículo 35. Descuentos a Empleados

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a los descuentos establecidos en el procedimiento de atenciones comerciales de la compañía, el cual, no establecerá descuentos inferiores al 20% en mano de obra y el 25% diferenciado en piezas de recambio.

Artículo 36. Biblioteca

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

Artículo 37. Póliza de Seguros

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

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

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

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

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

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

Coberturas y condiciones de la póliza:

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

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

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

Fallecimiento por accidente.- En caso de fallecimiento del trabajador como consecuencia de un accidente, cubierto por la póliza, antes de cumplir la edad indicada en la póliza, el pago de un capital adicional por el importe indicado en este artículo. Este capital adicional es acumulativo al capital para fallecimiento por cualquier causa, consignado en primer lugar.

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

Capítulo VII. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 38. Prevención de Riesgos Laborales

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

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

En resumen, todos los trabajadores, 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.

ANEXO 1.

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2012. ACTUALIZADA A 1/ENERO/2012 (1,20 % DE SUBIDA, 50% DE 2,40 % IPC 2011)

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
RES P. TALLE R /ADMÓN /ALMACÉN	1.538,51 euros	23.077,59 euros
RESPONSABLE OPERATIVO	1.376,35 euros	20.645,24 euros
RECEPTOR	1.201,09 euros	18.016,38 euros

PERSONAL POSVENTA

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
COTEC	1.201,09 euros	18.016,38 euros
ELECTROMECÁNICO A	1.162.69 euros	17.440,40 euros
ELECTROMECÁNICO B	1.140,31 euros	17.104,68 euros

ELECTROMECÁNICO C	1.101,88 euros	16.528,23 euros
OFICIAL 1.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.162,69 euros	17.440,40 euros
OFICIAL 2.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.066,64 euros	15.999,67 euros
OFICIAL 3.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	999,21 euros	14.988,12 euros
OFICIAL 3.ª B (Mecánica/Chapa/Pintura)	800,04 euros	12.000,60 euros
PEÓN	965,52 euros	14.482,87 euros

PERSONAL ALMACÉN

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
COMERCIAL APR	1.101,88 euros	16.528,23 euros
ALMACENERO A	1.101,88 euros	16.528,23 euros
AYUDANTE ALMACENERO	999,21 euros	14.988,12 euros
REPARTIDOR APR	965,52 euros	14.482,87 euros

PERSON AL VENTAS

CATEGORÍA	BRUTO MENSUAL	SALARIO CONVENIO
ASESOR COMERCI AL A	1.101,88 euros	16.528,23 euros
ASESOR CO MERCIAL B	999,21 euros	14.988,12 euros

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 2

Complemento Personal Permanente

TRABAJADOR	Importe mensual y extras	Importe anual
BAJO LUQUE , JOAQUÍN	160,80 euros	2.412,00 euros
BLANCO RODRÍGUEZ , MARÍA CARMEN	160,80 euros	2.412,00 euros
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO	145,95 euros	2.189,30 euros
CAÑA MORENO, JOSÉ	165,62 euros	2.484,30 euros
CARBONELL MARTÍNEZ , MARIO	94,98 euros	1.424,70 euros
GARCÍA DELGADO, JUAN JOSÉ	160,80 euros	2.412,00 euros

TRABAJADOR	Importe mensual y extras	Importe anual
GARCÍA MUÑOZ , MARÍA DEL CARMEN	135,85 euros	2.037,75 euros
GONZÁLEZ OROZCO , CAYETANO	159,52 euros	2.392,80 euros
LORA DE LA ROSA, JOSÉ	167,29 euros	2.509,35 euros
MARTÍNEZ RAMÍREZ , ANTONIO	159,52 euros	2.392,80 euros
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL	220,60 euros	3.309,00 euros
PÉREZ GAYANGO, DIEGO	159,52 euros	2.392,80 euros
RAMÍREZ RUIZ , VICENTE	187,40 euros	2.811,00 euros
RODRÍGUEZ GÓMEZ , MANUEL	160,80 euros	2.412,00 euros
ROMERO ANDALUZ , FRANCISCO	2,59 euros	38,90 euros
SALADO HIDALGO, JOSÉ ANTONIO	155,60 euros	2.334,00 euros
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS, ENCAR	146,04 euros	2.190,60 euros

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

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

ANEXO 3

Personal no aplicación Convenio. Artículo 1.C.3

APELLIDOS Y NOMBRE
Alonso Sánchez, Enrique
De la Vega Navas, Rodolfo
Derri Alcántara, José Joaquín
García Albaladejo, Carlos
García de los Santos, Antonio
Gómez Gómez, M.ª de los Ángeles

APELLI DOS Y NOMBRE
León Moreno, José
Liñán Luque, Sergio
Manrique Ruiz, Juan Manuel
Manrique Ruiz, Ramón
Martínez Carmona, Raúl

Montoto Castrillón, M.ª Jesús
Navas Gil, Antonio Carmelo
Núñez Lozano, José Manuel
Perea González, Pedro Felipe
Ponce Carvajal, José Antonio
Rodríguez Roales, Ceferino
Sánchez Cárdenas, Antonio
Suárez Giraldo, Adolfo
Tercero Vázquez, María Isabel
Viejo López, Francisco Miguel

ANEXO 4

Póliza de Seguros. Artículo 37

ANEXO 5

Gastos de desplazamiento

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

1. Vehículo empresa.

TRABAJADOR
BAJO LUQUE , JOAQUÍN
BERNAL SÁNC HEZ , ANTONIO
BLANCO RODRÍGUEZ , MARÍA CARMEN
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO
CAÑA MORENO , JOSÉ
CARBONELL MARTÍNEZ , MARIO
GABELLA MURIEL , JOSÉ
GARCÍA DELGADO, JUAN JOSÉ
GARCÍA MUÑOZ , MARÍA DEL CARMEN
GONZÁLEZ OROZCO , CAYETANO
JARILLO MELLADO, FRANCISCO JOSÉ
MARTÍNEZ RAMÍREZ , ANTONIO
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL
PÉREZ GAYANGO, DIEGO
RAMÍREZ RUIZ , VICENTE

RENEDO SÁNCHEZ , SANTIAGO
RODRÍGUEZ GOMEZ , MANUEL
ROMERO ANDALUZ , FRANCISCO
SALADO HIDALGO, JOS É ANTONIO
VERA VALOR, SERGIO
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS , ENCARNACIÓN

Motorización	Euros/Km
Diesel	0,068
Gasolina	0,088

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

2. Vehículo propio.

Km
0,22 euros

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

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

CONCEPTO	JUSTIFICACIÓN	IMPORTE MÁXIMO
Desayuno (1)	Factura	2,84 euros
Comida / Cena	Factura	13,68 euros
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.