

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 12 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la 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 las partes legitimadas, en fecha 9 de julio de 2024, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

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

Sevilla, 12 de septiembre de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

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.U. 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:

- Centro de Trabajo San Pablo. Autopista San Pablo, s/n., 41007 Sevilla.
- Centro de Trabajo de Polígono Industrial Pisa. C/ Desarrollo, 25, nave 30, Mairena del Aljarafe, 41927 Sevilla.
- Centro de Trabajo Su Eminencia. Paseo de Su Eminencia, 3, 41013 Sevilla.
- Centro de Trabajo de Itálica. Polígono Industrial Navisur, C/ Narcisco, 41907 Valencina de la Concepción, Sevilla.
- Centro de Trabajo de Polígono Industrial La Paz, Naves 20, 21, 22, 23, 21007 Huelva.
- Centro de Trabajo de Polígono Industrial El Lirio, calle Escayolista, Bollullos Par del Condado, 21710 Huelva.
- Centro de Trabajo Huércal. Ctra. Nacional 340-A, km 447, 04230 Huércal, Almería.
- Centro de Trabajo Vera. Ctra. Vera a Garrucha, km 1, 2, 04620 Vera, Almería.
- Centro de Trabajo El Ejido. Avda. El Treinta 118, 04700 El Ejido, Almería.
- Centro de Trabajo de Roquetas. Ctra. Alicun, 66, 04740 Roquetas de Mar, Almería.

Apartado C. Ámbito personal:

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

00307540

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 legal de las personas 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 2024, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, finalizando el 31 de diciembre de 2027.

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo se retrotraerán al 1 de enero de 2024, 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 las personas trabajadoras, a efectos de votación la composición de las partes es de 3 miembros cada una. En el caso de no conseguir acuerdo al asunto 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 las personas trabajadoras 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 hasta un máximo de un 30%, 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 las personas 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 las personas trabajadoras de dicho traslado con una antelación mínima de treinta días.

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

3. Compensación de 444,44 € 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 Automocion, S.L.U., 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 y desplazamientos.

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.

Se diferenciará entre la necesidad imprevista de desplazamiento (con llamada a la R.L.P.T. e información a la persona trabajadora) y la necesidad prevista de desplazamiento (con comunicación previa de 2 días naturales a la R.L.P.T. y a la persona trabajadora).

Artículo 10. Recolocación por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente de una persona trabajadora que dé lugar a la obtención por parte de esta de una pensión por Incapacidad Permanente Total, la Dirección de la Empresa dará prioridad a dicha 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 de la persona 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 dicha persona 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.

CAPITULO 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 tabloneros de anuncios de los diferentes servicios y con una antelación no inferior a treinta días, especificando la vacante o puesto a cubrir, la fecha en que deberá efectuarse el ejercicio, programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar. Podrán optar a la citada plaza vacante 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.

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
ORIENTACIÓN AL CLIENTE	
TRABAJO EN EQUIPO Y CAPACIDAD DE RELACIÓN	
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 obtenida en la evaluación por las personas trabajadoras se priorizará al sexo subrepresentado, y si fuesen de igual sexo accedería el más antiguo.

Artículo. 12. Vacantes.

Cuando se declare una vacante en la plantilla fija de la Empresa, la Dirección lo publicará en los tablones de anuncio de todos los centros de Syrsa Automoción y se llevará a cabo la comunicación a la Representación legal de las personas 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 directo, 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 las personas 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 16,30 € 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.

La entidad Syrsa Automocion, S.L.U., y las personas trabajadoras en materia de contratación temporal/eventual se remiten a la actual normativa laboral vigente y en concreto al Estatuto de los Trabajadores.

14.1. 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 las provincias, confeccionará la propuesta de calendario y horario correspondiente junto con la Representación legal de las personas trabajadoras, considerando la jornada laboral efectiva durante los ejercicios 2024 a 2027 de la siguiente: 2024: 1.770 horas, 2025: 1.770 horas, 2026: 1.770 horas y 2027: 1.770.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada establecida en la legislación en vigor, sus reglas de aplicación serán las establecidas en el Anexo número VI del presente Convenio Colectivo 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.

Apartado A) Jornada intensiva:

La jornada quedará distribuida conforme a los usos y costumbres del sector en cada provincia, así actualmente en Sevilla, Almería 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.

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 todos 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 4,29 € en el año 2024 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:

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

- Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos tres días naturales.

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

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

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

- 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.

- En caso de matrimonio del solicitante quince días naturales.

- Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

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

- 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.

- 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.

- Se acuerda de forma escalada la disminución del número de horas de permiso para el «cumplimiento de un deber, de carácter privado y personal» recogido en el actual convenio, y a su vez se acuerda en idéntica proporción el incremento de horas de libre disposición según el cuadro adjunto:

AÑOS	PERMISO 6 HORAS CONVENIO ACTUAL (2021 A 2023)	HORAS LIBRE DISPOSICIÓN (2024 A 2027)
2023	6	0
2024	4	2
2025	2	4
2026	0	6
2027	0	8

En todo caso 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:

1.º Grado	Padre/Madre	Suegro/a	Hijos/as	Yerno/Nuera
2.º Grado	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nietos/as
3.º 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.

00307540

«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:

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/as 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/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
11. 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.
12. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
13. La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo aun siendo ocasional.
14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
15. 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:

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/una compañero/a 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/a al trabajo, firmando o fichando por él/ella, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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 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.

9. 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.

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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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 comporte accidente 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 comentan 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 prevaliéndose 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 si 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:

- 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.

17.7. Prescripción de las faltas:

- i. Faltas leves: 10 días.
- ii. Faltas graves: 20 días.
- iii. 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.

La entidad Syrsa Automoción, S.L.U., y los representantes de las personas trabajadoras han elaborado, consensado y registrado ante la autoridad competente (Consejería de Empleo de Junta de Andalucía) la aprobación de las medidas propuestas en materia de acoso sexual y a la firma del III Plan de Igualdad de Syrsa Automoción, S.L.U., con vigencia 23 de octubre de 2023 hasta el 22 de octubre de 2027.

Los objetivos a conseguir por parte de la empresa con el presente Plan de Igualdad, son:

1. Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
4. Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
5. Garantizar el principio de igualdad retributiva.

6. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.

7. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

9. Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

10. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

11. Respetar lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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.

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 2024, 2025, 2026 y 2027.

AÑO	INCREMENTO SALARIAL FIJO	SALARIO VARIABLE	TOTAL
2024	4,00%	0,50%	4,50%
2025	3,50%	0,50%	4,00%
2026	3,50%	0,50%	4,00%
2027	3,00%	0,50%	3,50%
ACUMULADO	14,00%	2,00%	16,00%

El Incremento salarial variable durante la vigencia del presente convenio: 2024 a 2027 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.

Relativo al porcentaje del salario variable (0,50%), afecto al índice de absentismo (30% del salario variable total) se fijan los rangos según la siguiente tabla:

PORCENTAJE DE VARIABLE A PERCIBIR SEGÚN ÍNDICE ABSENTISMO	
< = 2,75 %	100% IMPORTE VARIABLE
< = 3,00 %	75% IMPORTE VARIABLE
< = 3,25 %	50% IMPORTE VARIABLE
> 3,25 %	0% IMPORTE VARIABLE

Y afecto al resultado de explotación (70% del salario variable total) se fijan los rangos según la siguiente tabla:

PORCENTAJE DE VARIABLE A PERCIBIR SEGÚN RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS			
MEDIA ESPAÑA	200%	300%	400%
25%	50%	100%	110%

Para el año en curso 2024, se establecerán en las tablas salariales resultantes de aplicar la subida de un 4% 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:

2025: 3,5%.

2026: 3,5%.

2027: 3%.

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	5.600,99 €
ELECTROMECAÁNICO A	4.760,83 €
ELECTROMECAÁNICO B	3.500,60 €
ELECTROMECAÁNICO C	2.380,42 €
OFICIAL 1. ^a (Mecánica/Chapa/Pintura)	2.800,48 €
OFICIAL 2. ^a (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.050,18 €
OFICIAL 3. ^a (Mecánica/Chapa/Pintura)	700,12 €

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	1.712,55 €	856,28 €	856,28 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.448,12 €	724,06 €	724,06 €
ELECTROMECAÁNICO B	1.156,50 €	578,25 €	578,25 €
ELECTROMECAÁNICO C	998,81 €	499,41 €	499,41 €
OFICIAL 1. ^a	1.094,26 €	547,13 €	547,13 €
OFICIAL 2. ^a	840,14 €	420,07 €	420,07 €
OFICIAL 3. ^a	735,13 €	367,57 €	367,57 €

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	3.995,96 €
ELECTROMECAÁNICO A	3.378,95 €
ELECTROMECAÁNICO B	2.698,50 €
ELECTROMECAÁNICO C	2.330,56 €
OFICIAL 1ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	2.553,27 €
OFICIAL 2ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.960,34 €
OFICIAL 3ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.715,30 €

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
> 90%	110%
> 85%	100%
< 85% > 80%	75%
< 80% > 75%	50%

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

00307540

Chapa.

RENDIMIENTO	% PRIMAS
> 95%	110%
> 90%	100%
< 90% > 85%	75%
< 85% > 80%	50%

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

Pintura.

RENDIMIENTO	% PRIMAS
> 100%	110%
> 95%	100%
< 95% > 90%	75%
< 90% > 85%	50%

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

Los incentivos por rendimiento individual que se abonan mensualmente, serán regularizados, con posibilidad de dos recuperaciones semestrales (01/01 de cada año a 30/06 del año) y (01/07 de cada año a 31/12 del año), y una anual (01/01 a 31/12 de cada año).

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:

- Complemento de Puesto, por el mismo importe que el pactado en este Convenio Colectivo para dicha categoría.
- Incentivos de calidad, en las mismas condiciones pactadas en el presente Convenio para todos los trabajadores y las trabajadora del taller.
- 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 para completar el subsidio de hasta el 100% de la base reguladora en caso de Incapacidad temporal (art. 24 del actual convenio) a nivel de todos los centros de trabajo afectados en el presente convenio para los años 2024 a 2027 serán:

% DE ABSENTISMO PARA COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL	
< = 2,75 %	100%
< = 3 %	50%
> 3 %	0%

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 25. Ayuda para medicamentos.

Se mantiene un fondo de 652,93 € anuales, acumulativos hasta 3.802,62 € 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.

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 20.290 € 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 70 €/mes hasta el cumplimiento de los 18 años, y se establece una nueva ayuda para hijos de personas empleadas con discapacidad superior al 50%, siempre y cuando se encuentren reconocidas por la autoridad sanitaria competente en la cantidad de 100 €/mes.

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.

Artículo 31. Póliza de seguros.

La Empresa formalizará una póliza de seguros de vida y accidentes que cubra a todos los trabajadores y trabajadoras 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 euros.
- Por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 7.500 euros.
- Por muerte natural: 7.500 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 o en su caso por resolución judicial.

Las cantidades establecidas, no serán en este caso, revisables 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 personas 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. El pago del capital garantizado, cualquiera que sea la causa que lo produzca (accidente laboral, enfermedad profesional o accidente) pagadero a los/as beneficiarios/as designados por la persona trabajadora, antes de cumplir la edad indicada en la póliza.

- Gran invalidez. El pago del capital garantizado cualquiera que sea la causa que lo produzca (accidente laboral, enfermedad profesional o accidente), antes de cumplir la edad indicada en la póliza.

- Invalidez permanente absoluta (derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente). El pago del capital garantizado, en caso de que la persona trabajadora resulte afectada, antes de cumplir la edad indicada en la póliza, que le impida el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

- Incapacidad permanente total (derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente). El pago del capital garantizado en caso de que la persona trabajadora resulte afectada, antes de cumplir la edad indicada en la póliza, que le impida de forma total el ejercicio de su profesión laboral o de una actividad similar propia de su formación profesional.

- Por muerte natural. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora por muerte natural, el pago del capital garantizado, antes de cumplir la edad indicada en la póliza.

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

CAPITULO 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 trabajadoras, 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, todas las personas trabajadoras, conocedoras 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 incumbe por su parte en caso de infracción.

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.

00307540

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 41,20 € 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 devengaran este premio, no obstante, aquellas personas trabajadores que a pesar de los 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.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2024

ACTUALIZADA A 1 ENERO 2024

CATEGORÍA	BRUTO POR PAGAS	SALARIO CONVENIO
RESPONSABLE TALLER Y ADMIN.	1.911,56 €	28.673,47 €
RESPONSABLE OPERATIVO	1.712,25 €	25.683,73 €
RECEPTOR	1.496,83 €	22.452,46 €
PERSONAL POSVENTA		
COTEC	1.496,83 €	22.452,46 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.449,63 €	21.744,49 €
ELECTROMECAÁNICO B	1.422,12 €	21.331,83 €
ELECTROMECAÁNICO C	1.374,89 €	20.623,28 €
OFICIAL 1.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.449,63 €	21.744,49 €
OFICIAL 2.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.331,57 €	19.973,60 €
OFICIAL 3.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.248,68 €	18.730,25 €
OFICIAL 3.ª B (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.058,40 €	15.876,00 €
PEÓN	1.207,28 €	18.109,22 €
PERSONAL ALMACÉN		
COMERCIAL APR	1.374,89 €	20.623,28 €
ALMACENERO A	1.374,89 €	20.623,28 €
AYUDANTE ALMACENERO	1.248,68 €	18.730,25 €
REPARTIDOR APR	1.207,28 €	18.109,22 €
PERSONAL VENTAS		
ASESOR COMERCIAL A	1.374,89 €	20.623,28 €
ASESOR COMERCIAL B	1.248,68 €	18.730,25 €
PERSONAL TELEOPERADOR		
COORDINADOR TELEOPERADOR	1.257,55 €	18.863,18 €
TELEOPERADOR	1.096,78 €	16.451,71 €

00307540

CATEGORÍA	BRUTO POR PAGAS	SALARIO CONVENIO
PERSONAL ADMINISTRACIÓN		
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	1.544,08 €	23.161,22 €
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	1.422,12 €	21.331,83 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.248,68 €	18.730,25 €

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, JOAQUÍN	160,80 €	2.412,00 €
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO	145,95 €	2.189,30 €
CAÑA MORENO, JOSÉ	165,62 €	2.484,30 €
GARCÍA DELGADO, JUAN JOSÉ	160,80 €	2412,00 €
GARCÍA MUÑOZ, MARÍA DEL CARMEN	135,85 €	2.037,75 €
LORA DE LA ROSA, JOSÉ	167,29 €	2.509,35 €
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL	220,60 €	3.309,00 €
RODRÍGUEZ GÓMEZ, 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, M.ª JESÚS
NAVAS GIL, ANTONIO CARMELO
RODRÍGUEZ ROALES, CEFERINO

00307540

ANEXO IV

PÓLIZA DE SEGUROS. ARTÍCULO 31

APELLIDOS Y NOMBRES
BAJO LUQUE, JOAQUÍN
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO
CAÑA MORENO, JOSÉ
GARCÍA DELGADO JUAN JOSÉ
GARCÍA MUÑOZ, MARÍA DEL CARMEN
JARILLO MELLADO, FRANCISCO JOSÉ
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL
RENEDO SÁNCHEZ, SANTIAGO
RODRÍGUEZ GÓMEZ, MANUEL
ROMERO ANDALUZ, FRANCISCO
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS, ENCARNACIÓN

ANEXO V

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

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

1. Vehículo empresa.

Motorización	€/Km
Diésel	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
0,26 €.

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	5 €
Comida/Cena	Factura	16 €
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**PROCEDIMIENTO DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Primero. Ambas partes acuerdan la distribución irregular de la jornada en base a las siguientes reglas de aplicación:

1. Se podrá distribuir irregularmente un máximo del 10% de la jornada anual, es decir un total de 177 horas, sumando tanto las positivas como las negativas.

2. Se respetará, con carácter general, un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones muy excepcionales y justificadas, en las cuales se deberá preavisar con una antelación mínima de 4 horas. El preaviso será comunicado al operario por escrito, dicho comunicado deberá llevar la firma del trabajador, en caso contrario el dicho preaviso no tendrá validez.

3. La distribución irregular de jornada no se aplicará a días inhábiles es decir sábados, domingos, Festivos, además del viernes de la Feria de Abril de Sevilla, ni a días de jornada reducida según calendario anual aplicable en cada caso, centro y/o provincia.

Asimismo, para los meses de julio y agosto y, en aquellos departamentos en que no se disponga de sistemas de climatización, será de un máximo de 20 horas entre los dos meses por trabajador, salvo acuerdo en contrario entre éste y la Dirección de la Empresa.

4. Para el personal de taller, las horas tanto negativas como positivas, se tendrán en cuenta mensualmente para el cálculo de las horas compradas en aplicación del sistema de incentivos recogido en el artículo 23 del Convenio Colectivo.

5. En caso de disminución de la jornada de trabajo se tendrán en cuenta, con carácter general, las siguientes reglas:

a) Jornada partida: se procurará que, salvo causa de fuerza mayor (entendiéndose por tal, sin ánimo de constituir una lista numerus clausus: problemas de abastecimiento, averías eléctricas que impidan la actividad, averías de maquinarias, así como aquellas situaciones no previsibles que hagan imposible el desarrollo normal de la actividad), la disminución de la jornada será de tres horas correspondientes con el horario de tarde o la jornada completa.

b) Jornada continuada: se procurará que, salvo causa de fuerza mayor (entendiéndose por tal, sin ánimo de constituir una lista numerus clausus: problemas de abastecimiento, averías eléctricas que impidan la actividad, averías de maquinarias, así como aquellas situaciones no previsibles que hagan imposible el desarrollo normal de la actividad), la disminución de la jornada será de cuatro horas correspondientes con el horario tras la pausa de bocadillo.

6. En el caso de incremento de la jornada de trabajo por distribución irregular ésta no superará las dos horas diarias y el preaviso será mínimo de 48 horas, y en caso de que el trabajador tenga causa justificada que le impida la ampliación de jornada lo comunicará de forma inmediata a su responsable directo aportando en el plazo de 24 horas justificante escrito acreditativo de la misma.

En jornada continuada se tendrá derecho al cobro del bocadillo siempre que el incremento de jornada sea al menos de 1 hora. Este importe pasa a incrementarse hasta la cantidad de 6,45 € unitarios, en años sucesivos se aplicará subida de I.P.C.

El horario de ampliación de jornada se decidirá entre la empresa y el trabajador de común acuerdo.

Cada vez que el trabajador genere un excedente mínimo de 8 horas a su favor como consecuencia de la distribución irregular de jornada, las mismas podrán cobrarse, descansarse o acumularse, a elección del trabajador, dentro del plazo máximo de 15 días desde que se generaron, salvo pacto en contrario entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, asimismo las horas negativas serán recuperadas siempre que haya carga de trabajo.

Nunca las horas positivas se podrán cambiar a negativas por la empresa.

00307540

En el caso de que el trabajador decida cobrarlas, su importe se ajustará a:

- 0 horas en adelante: 15,50 €/hora.

En el caso de que el trabajador decida acumularlas, las podrá cobrar en la trancha que corresponda de la tabla anterior y su cobro será al mes siguiente de la petición de cobro por parte del trabajador, el aviso de cobro lo hará por escrito a su responsable directo, el cual le devolverá copia firmada de dicho aviso.

7. La aplicación de la jornada irregular se realizará, con carácter general, de una forma equitativa por departamento, salvo situaciones muy excepcionales y justificadas.

8. Para facilitar el conocimiento general de la aplicación de la jornada irregular, se publicarán mensualmente los saldos de todo el personal de la Empresa, enviándose copia a los representantes de los trabajadores.

9. Finalizado el año natural se procederá de la siguiente forma con el saldo de horas:

a) De existir un saldo de horas trabajadas inferior a la jornada anual pactada como consecuencia de la distribución irregular de jornada, estas horas se añadirán a la bolsa de horas del ejercicio siguiente con un máximo de 36 horas, del cual pasarán a formar parte dentro del cómputo del 10% máximo de distribución irregular de jornada y que deberán recuperarse dentro del primer cuatrimestre de dicho ejercicio, o, a elección del trabajador, se descontarán de la nómina de enero sobre la base del precio hora (fijo sin variable) correspondiente a la categoría del trabajador.

b) De existir un saldo de horas trabajadas superior a la jornada anual pactada como consecuencia de la distribución irregular de jornada, estas deberán descansarse dentro del primer cuatrimestre de dicho ejercicio; o a elección del trabajador, bien se abonarán en la nómina de enero sobre la base del precio hora medio (percepción fija) correspondiente al trabajador en el periodo enero-diciembre o acumularse.

En ambos casos y finalizado el primer cuatrimestre de recuperación, las horas que queden tanto a favor como en contra del ejercicio anterior las asumirá la empresa.

Segundo: Se levantará acta de las reuniones y los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria.