

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 13 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Syrsa Automoción, S.L. (cod. 71000842012000), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 17 de julio de 2019, modificado por la comisión negociadora con fecha 29 de octubre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 13 de noviembre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

A N E X O

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

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto y ámbito del Convenio.

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

- Sevilla: San Pablo, PISA, Su Eminencia, Calonge, Itálica.
- Huelva: Polígono la Paz, La Esperanza, Bollullos par del Condado.
- Almería: Huércal, Vera, El Ejido, Roquetas.

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/ Congreso, 27-29, Mairena del Aljarafe. 41927 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 Calonge. c/ Metalurgia, 22 41007 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 La Esperanza, Nave 5, 21007 Huelva.
- Centro de Trabajo de Polígono Industrial El Lirio, Calle Escayolista, Bollullos Par del Condado. 21710 Huelva.
- Centro de Trabajo Huércal. Crta. Nacional 340-A, km 447. 04230 Huércal-Almería.
- Centro de Trabajo Vera. Carretera 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 Roquetas. Ctra. Roquetas-Alicun, Km.1. 04740 Roquetas de Mar-Almería.

Apartado C. Ámbito Personal:

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

1. El personal directivo a que hace referencia el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
2. El personal con responsabilidad y funciones directivas a propuesta de la Dirección de la Empresa y que manifieste su deseo de estar excluido del presente convenio.
3. El personal proveniente de la antigua «Entrassa» con condiciones laborales especiales «ad personan», cuya relación se adjunta al presente Convenio como Anexo número III.

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores 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 2018, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, finalizando el 31 de diciembre de 2020.

Todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo se retrotraerán al 1 de enero de 2018, cualquiera que fuese la fecha de su firma y / o publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, con un incremento del IPC del año anterior, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie al menos con tres meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá ser efectuada por escrito.

Dicho precepto estará acorde a la legislación vigente.

Artículo 4. Revisión del Convenio.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Se entiende el presente Convenio Colectivo como una unidad orgánica total y exclusiva. Si la autoridad laboral no aprobase alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase el contenido del mismo a juicio de cualquiera de las partes, quedan comprometidas ambas partes para iniciar nuevas deliberaciones en el plazo de tres meses, caso de no llegar a ningún acuerdo este acuerdo quedará sin efecto.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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

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

Artículo 7. Compensación y absorción.

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en los conceptos relativos a tabla salarial y complemento personal permanente, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor.

2.- La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que, en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para 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 o Unidad será repartido equitativamente y para ello la Dirección de la Empresa pondrá los medios necesarios para que todo el personal conozca y realice todos los trabajos dentro de su Departamento.

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

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

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

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

Artículo 9. Traslados y cambios de servicio.**9.1. Traslados forzosos fuera de la provincia.**

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

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

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

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

3. Compensación de 400,00 € mensuales en concepto de arrendamiento de vivienda durante un período máximo de veinticuatro mensualidades, dicha cantidad estará sujeta a las subidas o revisiones salariales estipuladas en el presente convenio, salvo que la empresa Syrsa Automoción se encuentre en pérdidas o la medida de traslado tenga como objetivo el salvar puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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.

CAPÍTULO III

ASCENSOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Ascenso de categorías.

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

Los 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 los Asesores 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 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 JERARQUICO

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

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

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

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

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

Artículo. 12. 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 13. Formación Profesional.

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

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

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

Artículo 14. Contratos temporales.

14.1. 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.

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

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

Entre los distintos tipos contractuales existentes temporales (eventual por circunstancias de la producción o de obra y servicio), en ningún caso el trabajador podrá permanecer más de 24 meses en la empresa con contratación temporal.

14.2. Contrato de formación y prácticas.

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

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

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

14.3. Contrato a tiempo parcial.

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

14.4. Compensación Económica.

Todos los trabajadores contratados por Syrsa Automoción S.L. con carácter temporal, tendrán derecho, de conformidad a la legalidad vigente, a una indemnización por finalización de contrato de 12 días de salario base por año completo de servicio o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

14.5. Bolsa de Contratación.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

JORNADA, ORDEN Y DISCIPLINA

Artículo 15. Jornada.

Cada año la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de la provincia, confeccionará la propuesta de calendario y horario correspondiente junto con la Representación de los Trabajadores, considerando la jornada laboral efectiva durante los ejercicios 2.018, 2.019 y 2.020 la de 1.770,00 horas.

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

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

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

Apartado A) Jornada intensiva:

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

Dicha jornada intensiva se computará desde el lunes más próximo al 15 de Junio hasta el lunes más próximo al 15 de Septiembre.

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

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

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

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

Se solicita por la representación de la empresa se elimine del articulado del convenio colectivo por inaplicabilidad.

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

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

Apartado B) Servicios con doble turno de trabajo:

B.1) Servicios Rápidos. Se entiende por Servicio Rápido, el servicio que se presta de reparación inmediata, con independencia del nombre comercial o publicitario que pueda tener en cada momento. Actualmente se 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 los trabajadores adscritos a los servicios rápidos, siendo obligación de la Dirección realizar su organización asegurando la rotación equitativa de los trabajadores en cada uno de ellos.

B.2) Plus de turnicidad: El establecimiento del doble turno con cobertura de guardias en los Servicios Rápidos de Mecánica, dará lugar a una prima de 3,78 € en el año 2018 por día efectivamente trabajado (computables de lunes a sábados) para todos los trabajadores afectados por el sistema de turnos rotativos.

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

Artículo 16. 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:

- Por 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.

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

- 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. El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad.

- 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.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.

«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 17. Regimen 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:

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

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 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.

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

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

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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 de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
 8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
 9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
 10. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
 11. Cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo producida en el ámbito laboral.
 12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
 13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
 14. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
 15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 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 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.

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

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

Artículo 20. Vacaciones.

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

Se establecen dos turnos de quince días laborables, terminando el primer turno el 15 de agosto y comenzando el segundo turno el 16 de agosto.

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

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

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

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

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

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

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

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

El cómputo de las vacaciones relativo a las llamadas "jornadas especiales reducidas", (jornadas cuya duración no coincida con la determinada en el artículo 17º del presente Convenio Colectivo para la jornada partida o continuada), se llevará a cabo en función al número real de horas de que conste la jornada, no contabilizándose por tanto como día completo de vacaciones y conservando la diferencia de horas para su disfrute posterior. No obstante, el trabajador que disfrute sus vacaciones en dichos días deberá comunicar en el plazo de dos semanas a su Responsable Directo la fecha de disfrute de las horas restantes.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 21. Incremento Salarial: Fijo + Variable.

Años 2018, 2019 y 2020.

<p>FIJO + VARIABLE (NO CONSOLIDABLE) 2018: FIJO 3% + VARIABLE 0,5%: TOTAL 3,5%. 2019: FIJO 2,1% + VARIABLE 0,5%: TOTAL 2,6%. 2020: FIJO 2,2% + VARIABLE 0,5%: TOTAL 2,7%.</p>
--

El Incremento salarial Variable durante la vigencia del presente convenio: 2018 a 2020 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.

CRITERIOS ABONO SUBIDA VARIABLE	RESULTADOS EXPLOTACION ANUAL			
	>1,5%	>1,80%	>2%	>2,3%
RESULTADO EXPLOTACIÓN ANUAL	33%	66%	100%	110%

ABSENTISMO	ABSENTISMO			
	<2,3%	<2,15%	<2 %	<1,85 %
ABSENTISMO	33%	66%	100%	110%

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

Para el año en curso, 2018, se establecen en el anexo las tablas salariales resultantes de aplicar la subida de un 3% fijo según acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores.

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

2019: 2,1%

2020: 2,2%

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	4.830,98 €
ELECTROMECAÁNICO A	4.106,32 €
ELECTROMECAÁNICO B	3.019,35 €
ELECTROMECAÁNICO C	2.053,16 €
OFICIAL 1.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	2.415,48 €
OFICIAL 2.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	905,81 €
OFICIAL 3.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	603,87 €

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

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

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

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

2. Criterios de abono de la remuneración variable.

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

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

COBRO DE IMPORTES DE CALIDAD SEGÚN FABRICANTE Y MARCA.

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS CALIDAD	POR NPS (50%)	POR T.R. (50%)
COTEC	1.477,12 €	738,56 €	738,56 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.249,04 €	624,52 €	624,52 €
ELECTROMECAÁNICO B	997,51 €	498,75 €	498,75 €
ELECTROMECAÁNICO C	861,50 €	430,75 €	430,75 €
OFICIAL 1.ª	943,82 €	471,91 €	471,91 €
OFICIAL 2.ª	724,64 €	362,32 €	362,32 €
OFICIAL 3.ª	634,07 €	317,03 €	317,03 €

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 adscrito el trabajador y los resultados obtenidos a nivel Syrsa Automoción, al 50% cada uno, tomando como referente las encuestas realizadas por la propia marca.

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

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

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

PUESTO DE TRABAJO	TOTAL INCENTIVOS RENDIMIENTOS
COTEC	3.446,61 €
ELECTROMECAÁNICO A	2.914,42 €
ELECTROMECAÁNICO B	2.327,52 €
ELECTROMECAÁNICO C	2.010,16 €
OFICIAL 1.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	2.202,25 €
OFICIAL 2.ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.690,84 €
OFICIAL 3ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.479,49 €

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 el trabajador:

MECÁNICA

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

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

CHAPA

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

Nota: Para Oficial 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), 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 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. Trabajadores con ingreso en la Empresa de antes de 1 de Febrero de 1997:

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

24.2. Trabajadores con ingreso en la empresa posterior al 1 de Febrero de 1997:

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

Asimismo, en los supuestos de hospitalización, y para los casos de I.T. derivada de enfermedad común y accidente de trabajo, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, la Empresa vendrá obligada a completar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador/a, mientras dura la situación de hospitalización.

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

Los objetivos de absentismo a nivel de los centros afectados por el presente Convenio para el año 2018, 2019 y 2020 son de 2,5%, 2,3% y 2 % . Para su cálculo se tendrá en cuenta toda ausencia al puesto de trabajo menos Horas de Formación, Accidentes de Trabajo y Crédito sindical respecto a las horas teóricas de calendario del total de la plantilla.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25. Ayuda para medicamentos.

Se mantiene un fondo de 575,02 € anuales, acumulativos hasta 3.348,73 € para ayuda de medicamentos, a partir del cuarto mes, para aquellos trabajadores que lleven más de tres meses consecutivos de baja, previa autorización del médico de Empresa, y con la participación de la Representación de los Trabajadores, se le abonará el 50% de la cantidad a desembolsar por ellos tomando como tope el valor del fondo.

Artículo 26. 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.

Se acuerda la inclusión de Créditos a los trabajadores 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 17.500 € para ayuda escolar, que será revisado todos los años, distribuyéndose este fondo una vez revisado por la Representación de los Trabajadores de la siguiente forma:

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

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

Preescolar: un punto.

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

Enseñanza secundaria, de primero a cuarto de ESO: dos puntos.

Siguientes y universitarias: tres puntos. Excepcionalmente y para el caso de carreras universitarias, se exigirá una matriculación mínima en cinco asignaturas 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 trabajador veinticinco años de permanencia en la Empresa, así como disfrutar de una semana natural de permiso retribuido.

Artículo 29. Ayuda hijos discapacitados.

Los trabajadores con hijos con discapacidad igual o superior al 33% siempre y cuando se encuentren reconocidas por la autoridad sanitaria competente recibirán la cantidad de 60 € mensuales hasta el cumplimiento de los 18 años.

Artículo 30. 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.

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

Artículo 31. Poliza 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 7.500 €, 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 32. 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 cursos periódicos sobre prevención de riesgos laborales basados en la normativa vigente.

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

En resumen, todos los trabajadores, 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.

Artículo 33. Polivalencia.

Se mantiene para el taller un premio de polivalencia para las ramas de electromecánica, 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 34,82 € 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 devengarán 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 VIII**IGUALDAD DE TRATO EN EL ORDEN LABORAL****Artículo 34. Igualdad.**

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

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

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

De acuerdo con lo contenido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de más de 50 personas trabajadoras

deberán aprobar los correspondientes planes de igualdad, contando para ello con el período transitorio fijado en el mencionado R.D.L. 6/2019.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. En este sentido, se adjunta como parte del presente, y como Anexo número VII el II plan de igualdad suscrito, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

ANEXO I

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018

ACTUALIZADA A 1 /ENERO/2018 (3% DE SUBIDA FIJA)

CATEGORÍA	BRUTO POR PAGAS	SALARIO CONVENIO
RESPONSABLE TALLER Y ADMIN.	1.648,77 €	24.731,52 €
RESPONSABLE OPERATIVO	1.476,85 €	22.152,80 €
RECEPTOR	1.291,05 €	19.365,75 €
PERSONAL POSVENTA		
COTEC	1.291,05 €	19.365,75 €
ELECTROMECAÁNICO A	1.250,34 €	18.755,11 €
ELECTROMECAÁNICO B	1.226,61 €	18.399,19 €
ELECTROMECAÁNICO C	1.185,87 €	17.788,05 €
OFICIAL 1ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.250,34 €	18.755,11 €
OFICIAL 2ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.148,51 €	17.227,68 €
OFICIAL 3ª (Mecánica/Chapa/Pintura)	1.077,02 €	16.155,27 €
OFICIAL 3ª B (Mecánica/Chapa/Pintura)	865,86 €	12.987,96 €
PEÓN	1.041,31 €	15.619,61 €
PERSONAL ALMACÉN		
COMERCIAL APR	1.185,87 €	17.788,05 €
ALMACENERO A	1.185,87 €	17.788,05 €
AYUDANTE ALMACENERO	1.077,02 €	16.155,27 €
REPARTIDOR APR	1.041,31 €	15.619,61 €
PERSONAL VENTAS		
ASESOR COMERCIAL A	1.185,87 €	17.788,05 €
ASESOR COMERCIAL B	1.077,02 €	16.155,27 €
PERSONAL ADMINISTRACIÓN		
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.331,81 €	19.977,08 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.226,61 €	18.399,19 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.077,02 €	16.155,27 €

Notas:

Electromecánico C equivale al título de Electromecánico B de Renault.

Electromecánico B equivale al título de Electromecánico A de Renault.

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

00165721

ANEXO II

COMPLEMENTO PERSONAL PERMANENTE

TRABAJADOR	IMPORTE MENSUAL Y EXTRAS	IMPORTE ANUAL
BAJO LUQUE, JOAQUIN	160,80 €	2.412,00 €
BLANCO RODRIGUEZ, MARIA CARMEN	160,80 €	2.412,00 €
CABEZA MONTE DE OCA, ANTONIO	145,95 €	2.189,30 €
CAÑA MORENO, JOSE	165,62 €	2.484,30 €
GARCIA DELGADO, JUAN JOSE	160,80 €	2.412,00 €
GARCIA MUÑOZ, MARIA DEL CARMEN	135,85 €	2.037,75 €
GONZALEZ OROZCO, CAYETANO	159,52 €	2.392,80 €
LORA DE LA ROSA, JOSE	167,29 €	2.509,35 €
MARTINEZ RAMIREZ, ANTONIO	159,52 €	2.392,80 €
MORENO CASTRO, JUAN RAFAEL	220,60 €	3.309,00 €
RODRIGUEZ GOMEZ, MANUEL	160,80 €	2.412,00 €
ROMERO ANDALUZ, FRANCISCO	2,59 €	38,90 €
SALADO HIDALGO, JOSE ANTONIO	155,60 €	2.334,00 €
ZAFRA ESPINOSA MONTEROS, ENCAR.	46,04 €	690,60 €

Para el personal de postventa con complemento de puesto de trabajo, las cantidades recogidas en el presente listado tendrán la consideración de referente para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 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 NOMBRES PERSONAL ENTRASSA
DERRI ALCANTARA, JOSE JOAQUIN
GARCIA DE LOS SANTOS, ANTONIO
GOMEZ GOMEZ, M ^a ANGELES
LEON MORENO, JOSE
LIÑAN LUQUE, SERGIO
MARTINEZ CARMONA, RAUL
MONTOTO CASTRILLON, M ^a JESUS
NAVAS GIL, ANTONIO CARMELO
NUÑEZ LOZANO, JOSE MANUEL
PONCE CARVAJAL, JOSE ANTONIO
RODRIGUEZ ROALES, CEFERINO
TERCERO VAZQUEZ, ISABEL

ANEXO IV

PÓLIZA DE SEGUROS. ARTÍCULO 32

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

ANEXO V

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

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

1. Vehículo empresa.

Motorización	€/ Km
Diesel	0.09
Gasolina	0.11

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

2. Vehículo propio.

Km.: 0,23 €.

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

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

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

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

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

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

ANEXO VI

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

Declaración de principios.

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

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

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

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

Por lo anteriormente expuesto las partes firmantes acuerdan el siguiente

PROTOCOLO

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

Definiciones y medidas preventivas.

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

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

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

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

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

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

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

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

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

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

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

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

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

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

- Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

- Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

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

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

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

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

9. Principios del procedimiento de actuación:

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

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

10. Iniciación del procedimiento:

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

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

- Método informal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Método formal:

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

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

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

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

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

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

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

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

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración.
- Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.

- Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

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

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

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

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

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escritos.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

DISPOSICIONES VARIAS

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

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

c) Anexo VII. Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres Syrsa Automoción, S.L. (se adjunta al presente convenio colectivo).

ANEXO VII**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.**

Se adjunta al presente convenio colectivo.

II PLAN DE IGUALDAD (2019-2022)

SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.

.

00165721

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
 2. NUESTRO PLAN DE IGUALDAD: II PLAN DE IGUALDAD SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.
 - 2.1. MARCO LEGAL
 - 2.2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 2.2.1. DATOS DE LA EMPRESA
 3. ÁREAS DE ACTUACIÓN
 - 3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
 - 3.2. ÍNDICE DE FEMINIDAD
 - 3.3. PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)
 - 3.4. ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN
 - 3.5. BRECHA DE GÉNERO
 4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA
 - 4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
 5. MOVIMIENTO DE PERSONAS
 - 5.1. ALTAS E INCORPORACIONES
 - 5.2. BAJAS
 - 5.3. PROMOCIONES
 6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
 - 6.1. RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR CATEGORÍA
 - 6.2. UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
 7. FORMACIÓN CONTINUA
 8. RETRIBUCIONES
 9. PREVENCIÓN DE ACOSO POR RAZONES DE SEXO Y ACOSO SEXUAL
 10. COMUNICACIÓN
 11. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDA SYRSA AUTOMOCIÓN
- ANEXO: DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y MEDIDAS

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En marzo de 2016 se inician las primeras evaluaciones junto con la aplicación de las primeras acciones de inicio del Plan de Igualdad en las diferentes empresas que conforman el Grupo Syrsa. El compromiso adquirido por parte de la Dirección y la persona responsable de RRHH queda manifestado en una reunión inicial con el objetivo de trazar conjuntamente las líneas de actuación, ámbito y alcance de los diferentes planes.

Será la dirección de la empresa Syrsa Automoción, S.L., la que mediante un comunicado informa del objeto, marco legal y ámbito de aplicación del Plan de Igualdad en todas las empresas del grupo. El compromiso del mismo consiste en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del grupo (desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación). De igual modo, se informa sobre el principio de igualdad como un principio estratégico dentro de la Política de Recursos Humanos, de acuerdo con los principios establecidos en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (La LOIEMH) La Ley andaluza para la promoción de la igualdad de género .

2. NUESTRO PLAN DE IGUALDAD: II PLAN DE IGUALDAD SYRSA MOTOR, S.L.

2.1. MARCO LEGAL

Es importante reconocer los esfuerzos y logros conseguidos en materia de igualdad a nivel legislativo, político, educativo y, en definitiva, social en los últimos años. Responsables políticos de muy diferente nivel (internacional, europeo, nacional, etc.) han llegado a tomar conciencia de que conseguir la igualdad de hombres y mujeres es una actuación estratégica dentro de la sociedad, siendo la Empresa un ámbito especialmente relevante desde que se pueden llevar a cabo estas actuaciones. Integrar esta perspectiva de género en las actuaciones representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrado en las personas.

La igualdad es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y es, asimismo, un principio reconocido en la unión Europea. El desarrollo de cambios legislativos en materia de igualdad comienzan en España en 1978 donde queda el **artículo 14 de la Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo pero de una manera más decidida y específica se ha concretado en la última década, con lo que ha conseguido una participación más equilibrada de mujeres y hombres.

Bajo este contexto, son cuatro las referencias legales que merecen ser citadas dentro del estudio de la situación de igualdad en Syrsa Automoción, S.L., y que dan sentido y justificación al mismo:

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (**la LOIEMH**).
- ✓ La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (**LPIGA**).
- ✓ **Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que tiene como finalidad un doble objetivo: actuar sobre la brecha salarial para garantizar su eliminación y garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ En **febrero de 2019** se mantiene la **I reunión anual del Comité de Igualdad de Syrsa Automoción, S.L.**, quedando recogido en acta la nueva designación de los miembros en representación tanto de la Empresa, como de las personas trabajadoras de la misma. De igual modo, se acuerda la creación del nuevo puesto de Agente de Igualdad y se establecen las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Estos acuerdos se concretan en las siguientes acciones de urgente aplicación:
 - Diseño e impartición de un Plan de Formación en materia de igualdad dirigido al Comité de Igualdad y a la nueva agente de Igualdad. Realizado en el mes de marzo de 2019.
 - Revisión del Plan de Igualdad de 2016 con el objetivo de actualizar el diagnóstico con los datos correspondientes a los cuatro últimos años (2015-2018).
 - Establecimiento de la periodicidad de las reuniones del Comité de Igualdad, acordándose una reunión de manera ordinaria, al menos una vez al mes, para el óptimo seguimiento de las acciones recogidas en el presente estudio: **II Plan de Igualdad Syrsa Automoción, S.L.**

2.2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de Igualdad Syrsa Motor, S.L. definirá las estrategias y prácticas que se tengan que adoptar para la consecución de los objetivos fijados y contendrán asimismo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación sobre las áreas objeto de estudio tales como: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, y formación, retribución y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Será nuestra prioridad la responsabilidad de arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razones de sexo en el trabajo para dar cauce a las eventuales denuncias o reclamaciones que pudieran formularse.

Las medidas propuestas serán aplicadas, a través de acciones concretas con los siguientes objetivos:

- ✓ Introducir e Impulsar los principios de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas, es decir, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.
- ✓ Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o discriminación de cualquier tipo.
- ✓ Actuar sobre la brecha salarial y garantizar toda eliminación de brecha por cuestión de género.
- ✓ Facilitar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de nuestros trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Garantizar el cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.
- ✓ Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, especialmente a los mandos, fomentando la valoración y el predominio de los méritos de la persona sin distinción alguna de sexo.
- ✓ Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el seno de la sociedad.

Es por ello que el conjunto de los datos facilitados para su estudio, así como el diseño de estrategias y medidas mantienen desde el principio hasta el fin un espíritu realista, factible y transparente y será firmado en el mes de agosto de 2019.

2.2.1. DATOS DE LA EMPRESA



SYRSA AUTOMOCIÓN S.L.	CIF B-91364737
TIPO DE ENTIDAD	PRIVADA
ÁMBITO DE ACTIVIDAD	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
SECTOR DE ACTIVIDAD	COMERCIO Y REPARACIÓN DE VEHICULOS
SEDE CENTRAL	SEVILLA
PLANTILLA	MÁS DE 250
MUJERES	73
HOMBRES	287
Empresa registrada en el Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación).	

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

A lo largo de todo el texto, la información cuantitativa se organiza en tablas de porcentajes y gráficos a las que se han incorporado los indicadores específicos de los diagnósticos de género. En concreto se han incorporado los siguientes indicadores:

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN (ID)

Es el porcentaje que representa el número de mujeres o de hombres en una categoría. Se trata de un indicador para valorar los desequilibrios entre los sexos en una categoría y aporta información sobre la distribución global de la plantilla.

Se considera que en una categoría la distribución es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%, lo que representamos con el símbolo , en el caso contrario se representará con el símbolo . En ciertas imágenes o tablas donde el resultado a favor de los hombres es reiterado, se ha omitido la utilización del símbolo para evitar la saturación visual.

BRECHA DE GÉNERO (BG)

Es la diferencia entre los ID de mujeres y de hombres en la categoría de una variable, siendo la unidad media el %.

Cuando BG está entre -20% y 20%, la categoría está equilibrada en términos legales. Los valores por debajo a -20% indican desequilibrio por exceso de hombres (masculinizada), los valores por encima de 20% indican desequilibrio por exceso de mujeres (feminizada).

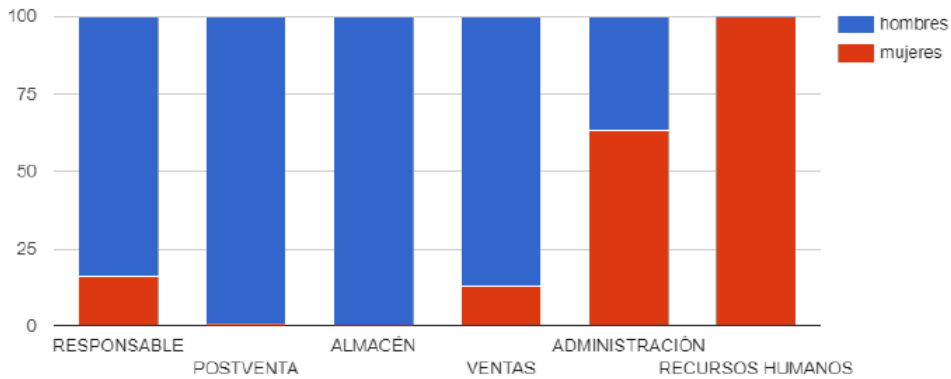
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN (ICm e ICh)

ICm es el porcentaje de una categoría con respecto al total de mujeres en el colectivo que se trate; por ejemplo, el porcentaje de mujeres administrativas sobre el total de mujeres de Syrsa.

ICh es el porcentaje de hombres de una categoría con respecto al total de hombres en el colectivo que se trate.

Estos indicadores toman como referencia cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre categorías de un mismo colectivo, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos y es útil para estudiar la prevalencia de “los techos de cristal”.

3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS

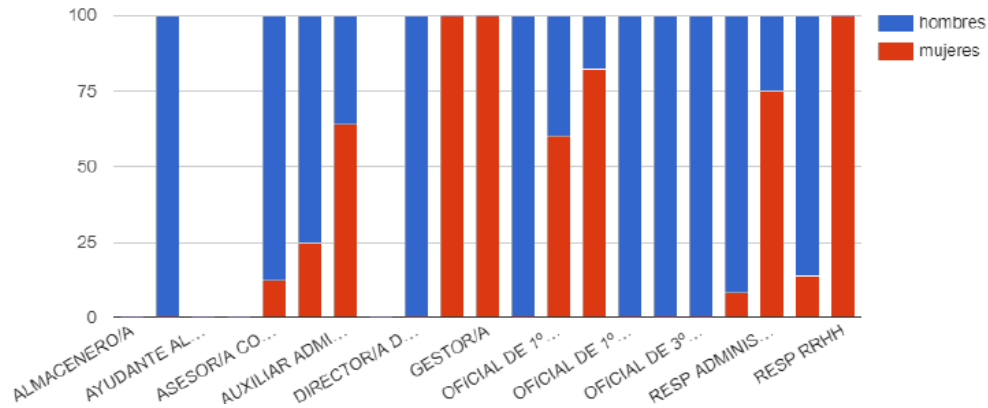


	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	TOTAL	D %	TOTAL	D %	
RESPONSABLE	3	16 %	16	84 %	19
POSTVENTA	1	1 %	127	99 %	128
ALMACÉN	0	0 %	31	100 %	31
VENTAS	12	13 %	80	87 %	92
ADMINISTRACIÓN	56	63 %	33	37 %	89
RECURSOS HUMANOS	1	100 %	0	0 %	1
TOTAL:	73	20 %	287	80 %	360

D: Índice de distribución.
Nº de mujeres/hombres en una categoría / Total personas en esa categoría x 100

Los datos de la tabla y gráfico muestran una representación desequilibrada en todas las áreas a favor de los hombres excepto en administración y recursos humanos, siendo favorable a la representación de mujeres superando el 60% en las dos áreas. La razón de esta tendencia es debido a la segregación horizontal del mercado laboral donde se observan mayor concentración de mujeres en puestos de administración, gestión y back office en general.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	TOTAL	D %	TOTAL	D %	
ALMACENERO/A	0	0 %	0	0 %	0
ALMACENERO/A A	0	0 %	23	100 %	23
AYUDANTE ALMACENERO	0	0 %	0	0 %	0
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0 %	0	0 %	0
ASESORIA COMERCIAL A	8	12 %	58	88 %	66
ASESORIA COMERCIAL B	4	25 %	12	75 %	16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	64 %	13	36 %	36
BECARIO/A	0	0 %	0	0 %	0
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	0 %	3	100 %	3
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	100 %	0	0 %	1
GESTOR/A	2	100 %	0	0 %	2
JEFE/A DE PERSONAL	0	0 %	1	100 %	1
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	60 %	8	40 %	20
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	82 %	3	18 %	17
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	31	100 %	31
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	39	100 %	39
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	28	100 %	28
RECEPTOR/A	1	8 %	11	92 %	12
RESP ADMINISTRACIÓN	3	75 %	1	25 %	4
RESP OPERATIVO	4	14 %	25	86 %	29
RESP RRHH	1	100 %	0	0 %	1
TOTAL:	73	22 %	256	78 %	329

D: Índice de distribución.
 Nº de mujeres/hombres en una categoría / Total personas en esa categoría x 100

Los datos de la tabla y gráfico muestran el porcentaje de concentración equilibrada en la categoría personal oficial de 1ª administrativo y auxiliar administrativo. Ligera tendencia hacia el equilibrio en la categoría profesional comercial B favorable al porcentaje de hombres en un 75% frente a un 25% representado por mujeres.

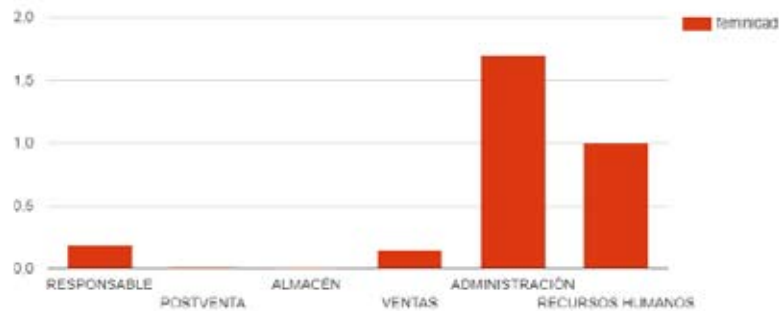
Alto porcentaje de mujeres en la categoría profesional Oficial 2ª administrativo debido a la segregación horizontal del mercado laboral.

Concentración absoluta a favor de la mujer en las categorías de dirección corporativa, responsable de recursos humanos y gestores/as. Donde en esta tendencia se evidencia la facilitación y acceso a mujeres de la Empresa a categorías profesionales de responsabilidad con la promoción y/o creación de nuevos puestos para este fin ya contemplados en el I Plan de Igualdad de Syrsa Automoción, S.L., firmado en 2016.

Infrarrepresentación de mujeres, siendo favorablemente absoluta para hombres en las categorías de dirección de centro y jefe/a de personal. De igual modo, es inexistente la presencia de mujeres en todas las categorías del área de chapa y pintura.

3.2. ÍNDICE DE FEMINIDAD

Por ÁREAS Y DEPARTAMENTOS:

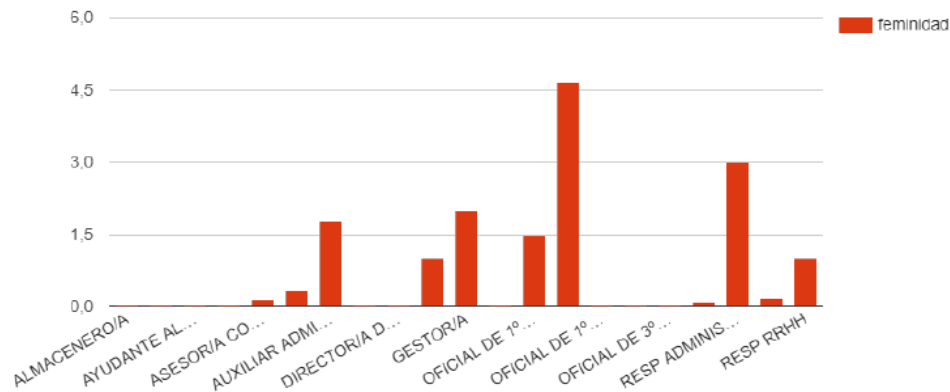


	MUJERES HOMBRES		TOTAL	F
	TOTAL	TOTAL		
RESPONSABLE	3	16	19	0,19
POSTVENTA	1	127	128	0,01
ALMACÉN	0	31	31	0,00
VENTAS	12	80	92	0,15
ADMINISTRACIÓN	56	33	89	1,70
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	1,00
TOTAL:	73 20 %	287 80 %	360	0,25

*F: Índice de feminidad.
Valor=1: equidad
Valores por encima de 1: más mujeres que hombres
Valores por debajo de 1: más hombres que mujeres*

Exceptuando el dato de recursos humanos con un índice de feminidad de 1,00 -que representa el valor de equidad- existe un claro desequilibrio entre el departamento de administración, compuesto por más mujeres que hombres, y el resto de departamentos evaluados (con valores muy por debajo de 1 no llegando a 0,20 puntos). El índice de feminidad total está lejos del valor de equidad de género.

Por nivel jerárquico:



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	F
	TOTAL	TOTAL		
ALMACENERO/A	0	0	0	0,00
ALMACENERO/A A	0	23	23	0,00
AYUDANTE ALMACENERO	0	0	0	0,00
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0	0	0,00
ASESOR/A COMERCIAL A	8	58	66	0,14
ASESOR/A COMERCIAL B	4	12	16	0,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	13	36	1,77
BECARIO/A	0	0	0	0,00
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	3	3	0,00
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	0	1	1,00
GESTOR/A	2	0	2	2,00
JEFE/A DE PERSONAL	0	1	1	0,00
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	8	20	1,50
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	3	17	4,67
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	31	31	0,00
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	39	39	0,00
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	28	28	0,00
RECEPTOR/A	1	11	12	0,09
RESP ADMINISTRACIÓN	3	1	4	3,00
RESP OPERATIVO	4	25	29	0,16
RESP RRHH	1	0	1	1,00
TOTAL:	73	256	329	0,29
	22 %	78 %		

En cuanto al estudio del índice de feminidad por nivel jerárquico se observa como el valor total asciende ligeramente con respecto a la evaluación por áreas y departamentos evaluado en el apartado anterior. Este hecho se debe fundamentalmente a:

- ✓ A los puestos equitativos de responsable de recursos humanos y de dirección corporativa, ambos ocupados por mujeres, y al puesto de gestor/a superando el valor de equidad favorable a la mujer.
- ✓ El alto índice de feminidad está representado en diferentes puestos dentro del área de administración, siendo el total más alto en la categoría de oficial de 2º administrativo, seguido del puesto de responsable de administración que representa un valor de 3 sobre 1. Los puestos de oficial 1º de administración y auxiliar

administrativo se van acercando a los valores de equidad, contando con mayor número de mujeres en el puesto de auxiliar respecto al oficial administrativo.

Tras esta lectura se observa como los departamentos de gestión, administración y/o back office están claramente feminizados, contrastando con la infrarrepresentación de la mujer en puestos relacionados con el mantenimiento y reparación de vehículos como es la inexistencia en todas las categorías de chapa/pintura/mecánica.

Este comportamiento es un ejemplo recurrente en las empresas que conforman este sector, y en definitiva, es un reflejo circunstancial dentro del mercado laboral actual. Dentro de las acciones recogidas en el anterior plan, y las que se recogen en el presente, está el aumentar el índice de feminidad acorde a la oferta actual dentro del sistema educativo de la Formación Profesional actual.

3.3. ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

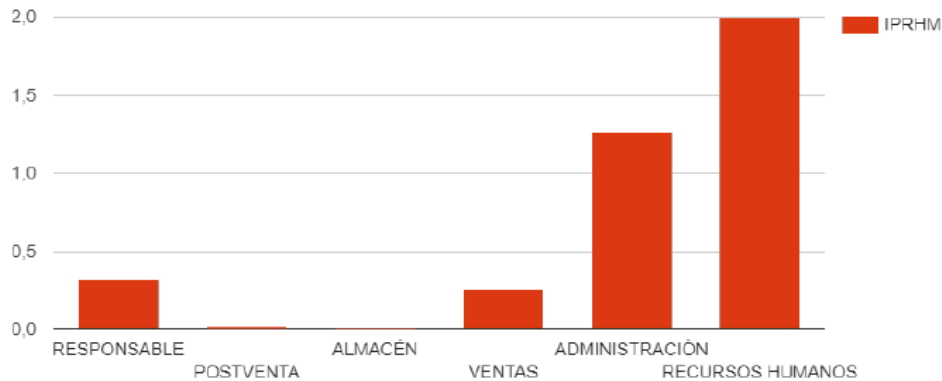
“Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)”, indicador donde se evalúa el impacto de género definido por la fórmula:

$$\text{IPRHM} = [(M-H)/(M+H)]+1$$

En la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, (esto es: en una situación de equilibrio total), el valor del índice es igual a la unidad. Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que **se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total**. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos.

En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20, y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

IPRHM POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	C %
RESPONSABLE	3	16	19	0,32
POSTVENTA	1	127	128	0,02
ALMACÉN	0	31	31	0,00
VENTAS	12	80	92	0,26
ADMINISTRACIÓN	56	33	89	1,26
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	2,00
TOTAL:	73 20 %	287 80 %	360	0,41

IPRHM: Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres

$((M-H) / (M+H)) + 1$ [M,H, totales de mujeres/hombres]

Paridad: 1 (entre 0,80 y 1,20 : dentro de los límites de representación equilibrada)

Entre 1,20 y 2 : mayoría de mujeres

Entre 1 y 1,20 : mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada

Entre 0,80 y 1 : mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada

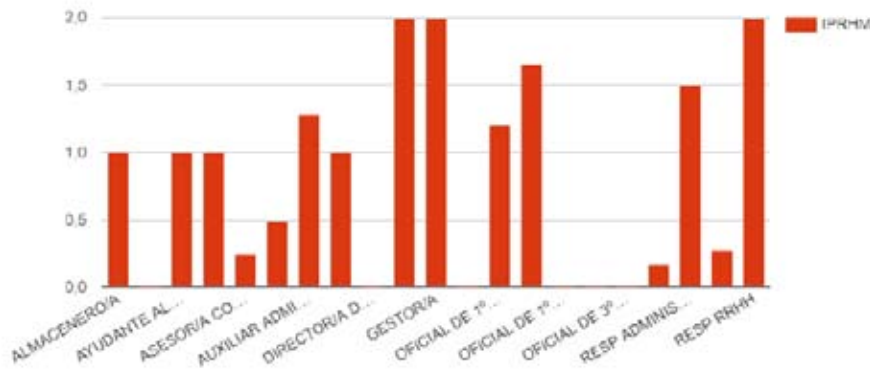
Entre 0 y 0,80 : mayoría de hombres

Tras analizar los datos gráficos y numéricos y siguiendo los valores establecidos para la evaluación de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, concluimos:

- ✓ Los valores entre 1,20 y 2 correspondientes al departamento de recursos humanos y administración representan mayoría de mujeres respecto a hombres (este último dentro de los límites de representación equilibrada).
- ✓ Entre 0 y 0,80 son valores que representan sobrerrepresentación masculina correspondiente a los siguientes departamentos: responsable, postventa, almacén y ventas.

La representación total de la plantilla es desequilibrada favorable a los hombres lejos del límite de representación equilibrada.

IPRHM POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	IPRHM
	TOTAL	TOTAL		
ALMACENERO/A	0	0	0	1,00
ALMACENERO/A A	0	23	23	0,00
AYUDANTE ALMACENERO	0	0	0	1,00
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0	0	1,00
ASESORIA COMERCIAL A	8	58	66	0,24
ASESORIA COMERCIAL B	4	12	16	0,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	13	36	1,28
BECARIO/A	0	0	0	1,00
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	3	3	0,00
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	0	1	2,00
GESTOR/A	2	0	2	2,00
JEFE/A DE PERSONAL	0	1	1	0,00
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	8	20	1,20
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	3	17	1,65
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	31	31	0,00
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	39	39	0,00
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	28	28	0,00
RECEPTOR/A	1	11	12	0,17
RESP ADMINISTRACIÓN	3	1	4	1,50
RESP OPERATIVO	4	25	29	0,28
RESP RRHH	1	0	1	2,00
TOTAL:	73 22 %	256 78 %	329	0,44

Los valores entre 1,20 y 2 son el resultado de categorías profesionales con representación mayoritaria de mujeres como se observa en: responsable RRHH, responsable de administración, oficial de 2º administrativo, directora corporativa y gestora. En la categoría de auxiliar administrativo se observa una ligera tendencia hacia los límites de representación equilibrada.

Entre **1 y 1,20** es un valor que corresponde a mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada como se observa en la categoría de oficial 1º administrativo.

Entre **0 y 0,80** valores que representan la mayoría de hombres como se observa en todas las categorías dentro del área de chapa/pintura/mecánica (oficial de 1º, oficial de 2º y oficial de 3º) y la correspondiente a jefe de personal.

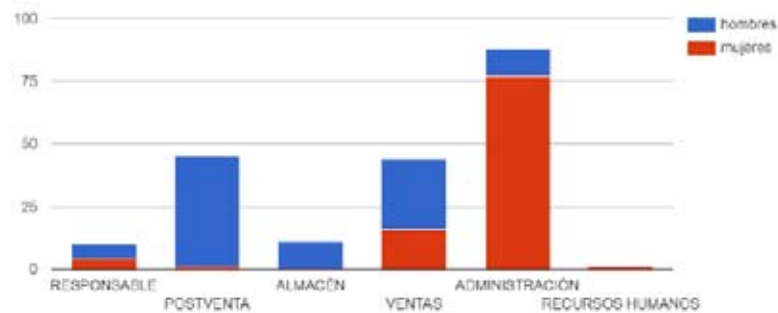
00165721

La representación total de la plantilla es desequilibrada favorable a los hombres lejos del límite de representación equilibrada.

* El valor 1 en los datos analizados de esta tabla y gráfico corresponden a categorías sin personal con lo que no refleja el valor de paridad.

3.4. ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS



	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	C %	TOTAL	C %	TOTAL	C %
RESPONSABLE	3	4 %	16	6 %	19	5 %
POSTVENTA	1	1 %	127	44 %	128	36 %
ALMACÉN	0	0 %	31	11 %	31	9 %
VENTAS	12	16 %	80	28 %	92	26 %
ADMINISTRACIÓN	56	77 %	33	11 %	89	25 %
RECURSOS HUMANOS	1	1 %	0	0 %	1	0 %
TOTAL:	73	20 %	287	80 %	360	

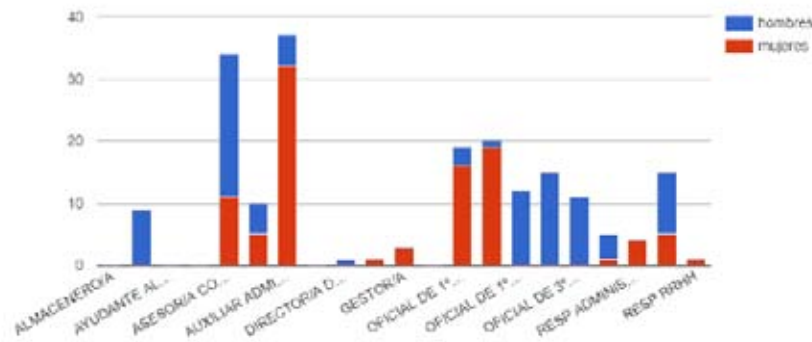
C: Índice de concentración.

N° de mujeres/hombres en una categoría / Total de mujeres/hombres x 100

En la gráfica y tabla a evaluar se ha representado la concentración por sexos del total de mujeres y hombres de cada departamento y área. En ella se observa un alto índice de concentración femenina en el área de administración donde el índice de concentración femenina es de un 77% frente al 11% de representación masculina.

A continuación, desglosaremos los datos por categoría profesional para hacer un análisis más pormenorizado de la concentración por sexos.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	C %	TOTAL	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0	0 %	0	0 %	0	0 %
ALMACENERO/A A	0	0 %	23	9 %	23	7 %
AYUDANTE ALMACENERO	0	0 %	0	0 %	0	0 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0	0 %	0	0 %	0	0 %
ASESORIA COMERCIAL A	8	11 %	58	23 %	66	20 %
ASESORIA COMERCIAL B	4	5 %	12	5 %	16	5 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	32 %	13	5 %	36	11 %
BECARIO/A	0	0 %	0	0 %	0	0 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	0 %	3	1 %	3	1 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	1 %	0	0 %	1	0 %
GESTOR/A	2	3 %	0	0 %	2	1 %
JEFE/A DE PERSONAL	0	0 %	1	0 %	1	0 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	16 %	8	3 %	20	6 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	19 %	3	1 %	17	5 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	31	12 %	31	9 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	39	15 %	39	12 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	0 %	28	11 %	28	9 %
RECEPTOR/A	1	1 %	11	4 %	12	4 %
RESP ADMINISTRACIÓN	3	4 %	1	0 %	4	1 %
RESP OPERATIVO	4	5 %	25	10 %	29	9 %
RESP RRHH	1	1 %	0	0 %	1	0 %
TOTAL:	73	22 %	256	78 %	329	

De todos los datos a evaluar a partir del gráfico y la tabla en este apartado, merece especial atención el siguiente resultado:

Si profundizamos en el área y/o departamento de administración, aunque las mujeres constituyen el 77% de personal como hemos visto en el apartado anterior, en el desglose por categoría profesional vemos como el índice de concentración femenina va aumentando a medida que va descendiendo la categoría profesional. Sin embargo, en el caso de concentración masculina siendo el índice de concentración masculina del 11% (exceptuando la categoría de responsable que favorece a las mujeres) se produce el efecto inverso, es decir, el porcentaje de concentración va aumentando a medida que se asciende de categoría profesional. Esta lectura es un claro ejemplo de la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones (techo de cristal) muy recurrente en las empresas del sector.

3.5. BRECHA DE GÉNERO

POR AREA/DEPARTAMENTO



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	BRECHA
	TOTAL	TOTAL		
RESPONSABLE	3	16	19	-68,42
POSTVENTA	1	127	128	-98,44
ALMACÉN	0	31	31	-100,00
VENTAS	12	80	92	-73,91
ADMINISTRACIÓN	56	33	89	25,84
RECURSOS HUMANOS	1	0	1	100,00
TOTAL:	73 20 %	287 80 %	360	-59,44

BRECHA: Brecha de género.

Tasa X% de mujeres en una categoría - Tasa X% de hombres en la misma categoría
Tasa X% -> N° de mujeres/hombres / n° total personas * 100 (en cada categoría)

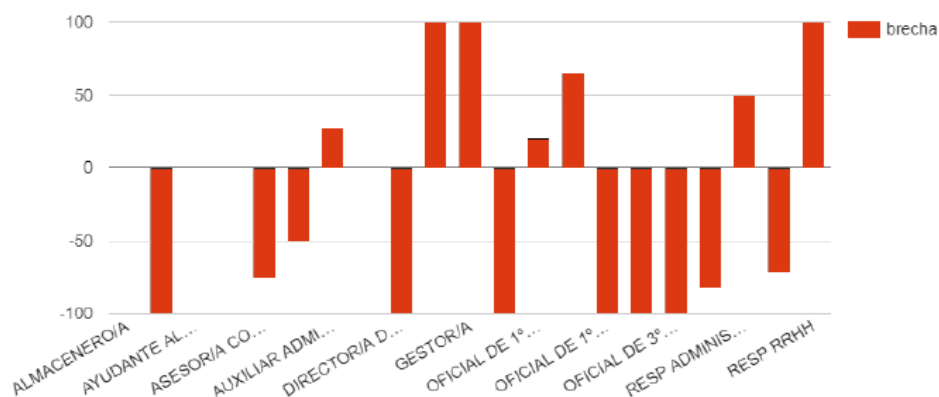
Atendiendo a los resultados gráficos vemos como todos los departamentos están representados en valores negativos por debajo del eje de abscisas exceptuando los departamentos de administración y recursos humanos.

En cuanto a la evaluación de los datos contemplados en la tabla, no se observa ningún valor de paridad, que en este caso atendería a un valor "0". Las desviaciones negativas desfavorable a las mujeres superan en todos los departamentos al - 50% siendo incluso del -100% como en el caso de almacén que indica la inexistencia de mujeres en el departamento o del -98% en postventa.

Los valores positivos a favor de las mujeres los observamos en recursos humanos (departamento compuesto sólo por una persona) siendo del 100% y administración con el 25,84%.

La brecha de género total de la plantilla es del -59,44% muy lejos del valor de paridad.

BRECHA DE GÉNERO POR NIVEL JERÁRQUICO



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	BRECHA
ALMACENERO/A	0	0	0	0,00
ALMACENERO/A A	0	23	23	-100,00
AYUDANTE ALMACENERO	0	0	0	0,00
VENDEDORA/A ALMACÉN	0	0	0	0,00
ASESORIA COMERCIAL A	8	58	66	-75,76
ASESORIA COMERCIAL B	4	12	16	-50,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	13	36	27,78
BECARIO/A	0	0	0	0,00
DIRECTOR/A DE CENTRO	0	3	3	-100,00
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	1	0	1	100,00
GESTOR/A	2	0	2	100,00
JEFE/A DE PERSONAL	0	1	1	-100,00
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	12	8	20	20,00
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	14	3	17	84,71
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0	31	31	-100,00
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0	39	39	-100,00
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0	28	28	-100,00
RECEPTOR/A	1	11	12	-83,33
RESP ADMINISTRACIÓN	3	1	4	50,00
RESP OPERATIVO	4	25	29	-72,41
RESP RRHH	1	0	1	100,00
TOTAL:	73 22 %	256 78 %	329	-55,62

Atendiendo a los resultados gráficos y los valores de la tabla se observa que de las 16 categorías profesionales evaluadas, 10 categorías profesionales son infrarrepresentada por mujeres, siendo los siguientes resultados

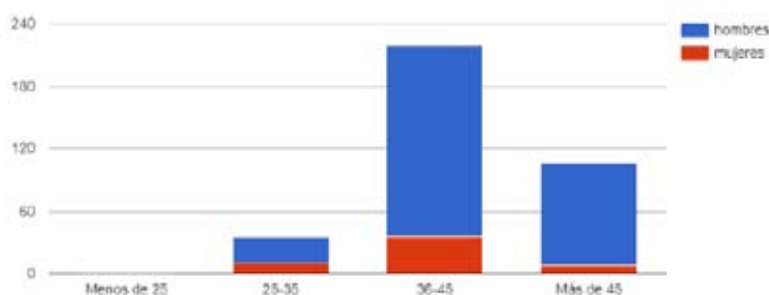
- ✓ La brecha salarial del -100% en todas las categorías del área de chapa/pintura/mecánica, del -72,41% en la categoría de responsable operativo y -83% en la de receptor/a. Hecho que ratifica una vez más la masculinización de los departamentos técnicos de la empresa acorde al tejido empresarial del sector de la automoción.
- ✓ Otro de los datos a tener en cuenta en el análisis de la brecha de género es que, en los puestos de responsable de RRHH, responsable corporativo y gestora, el valor es del

100% positivo favorable a la mujer. Este hecho evidencia la aplicación de una de las medidas urgentes de igualdad del plan anterior (2016) de incorporar a mujeres en puestos de responsabilidad con el objetivo de eliminar el techo de cristal, y por lo tanto, disminuir la brecha de género global de la plantilla. No obstante, son 4 categorías superiores en las que sigue existiendo brecha salarial en detrimento de las mujeres (responsable operativo, receptor/a, jefe de personal y director de centro).

- ✓ En cuanto a la brecha total de la plantilla es del -59,44% aún lejos del valor de paridad ha disminuido ligeramente con respecto a los datos del diagnóstico anterior del año 2016 siendo la brecha de un -70%.

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 25	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
25-35	10	29 %	19 %	25	71 %	8 %	35	10 %
36-45	36	16 %	67 %	183	84 %	60 %	219	61 %
Más de 45	8	8 %	15 %	98	92 %	32 %	106	29 %
TOTAL:	54	15 %		306	85 %		360	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

El porcentaje más alto de los índices evaluados tanto de hombres como de mujeres se establece en franja de 36-45 años.

Dm: índice de distribución de mujeres aumenta a medida que disminuye la franja de edad lo que evidencia un dato favorable promovido por la implantación de acciones dentro de las estrategias de selección que favorecen a la incorporación del género menos representado, en este caso, la mujer. La aplicación de estas medidas impacta favorablemente en la tendencia ascendente hacia el equilibrio global de la plantilla. En cuanto al **Dh, índice de distribución de hombres**, el porcentaje mayor se sitúa en la franja de **más de 45 años de edad**, hecho que evidencia la progresiva incorporación de mujeres a través de las estrategias de contratación con perspectiva de género que se está llevando a cabo en la Compañía.

Cm: el mayor índice de concentración de mujeres se sitúa en la franja de 36-45 años ya que 36 mujeres de un total de 54 se concentran en dicha franja de edad. Contrastando este dato con el **Ch, índice de concentración masculina de esta misma franja**, es un porcentaje favorable a la concentración de la mujer.

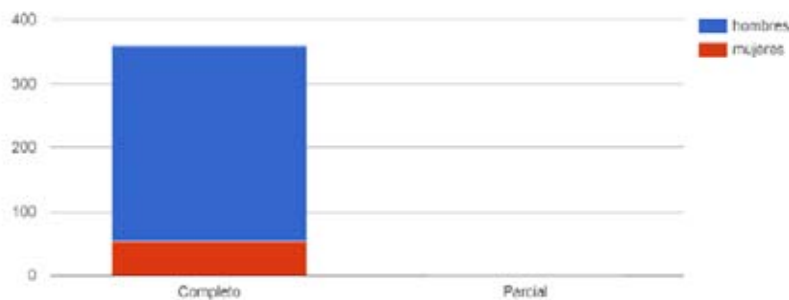
Aun así, los datos globales distan mucho de los valores legales de equilibrio y paridad.

POR JORNADA LABORAL



Toda la plantilla hombres y mujeres de Syrsa Motor, S.L. disfruta de jornada continua correspondiendo los porcentajes evaluados a través del gráfico con el porcentaje de hombres y mujeres que componen la plantilla de Syrsa.

POR TIEMPO DE TRABAJO



Toda la plantilla de Syrsa, hombres y mujeres trabajan a tiempo completo y los valores que aparecen representados en el gráfico (54 mujeres y 306 hombres) se corresponden con el porcentaje total de distribución de la plantilla desagregada por sexo (15% de mujeres y 85% de hombres).

POR TIPO DE CONTRATO

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Indefinido	36	15 %	49 %	207	85 %	72 %	243	68 %
Eventual por Circunstancias de la Producción	0	0 %	0 %	4	100 %	1 %	4	1 %
Obra o servicio determinado	31	30 %	42 %	72	70 %	25 %	103	29 %
Interinidad	3	60 %	4 %	2	40 %	1 %	5	1 %
Prácticas	1	100 %	1 %	0	0 %	0 %	1	0 %
Formación	2	50 %	3 %	2	50 %	1 %	4	1 %
TOTAL:		73		287			360	
		20 %		80 %				

C: Índice de concentración.

D: Índice de distribución.

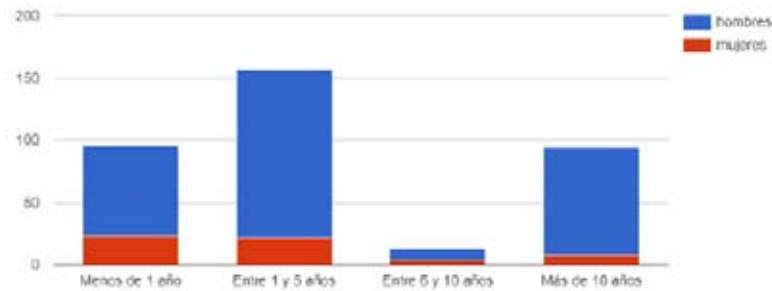
La mayoría de los contratos dentro de la política de la gestión de personas en Syrsa son indefinidos. Siendo el porcentaje de **ICm alto**, ya que 36 de las 73 mujeres en plantilla están contratadas indefinidamente descendiendo la proporción en el resto de tipos de contratos. En cuanto **Dm, la distribución de mujeres** por tipo de contrato en relación con el total de la plantilla aumenta con respecto a la **Dh, distribución de hombres**, en los contratos de interinidad y prácticas.

La contratación eventual por circunstancias de producción es 100% en hombres debido a los picos de trabajo propios de los departamentos con menor representación de mujeres en la empresa.

Se observan valores de paridad en los contratos de formación siendo del 50% en hombres y mujeres y del 100% de contratación de una mujer en prácticas.

Los datos facilitados no evidencian caso de discriminación directa e indirecta en ambos sexos.

POR ANTIGÜEDAD



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 1 año	23	24 %	43 %	73	76 %	24 %	96	27 %
Entre 1 y 5 años	21	13 %	39 %	136	87 %	44 %	157	44 %
Entre 6 y 10 años	3	23 %	6 %	10	77 %	3 %	13	4 %
Más de 10 años	7	7 %	13 %	87	93 %	28 %	94	26 %
TOTAL:		54		306			360	
		15 %		85 %				

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

El porcentaje de **Cm** va disminuyendo a medida que avanza la antigüedad, hecho que se explica, de igual modo que en el análisis de la distribución de la plantilla por edad, por el aumento de incorporaciones de mujeres en los últimos años. De igual modo los mayores índices de concentración de hombres se encuentran en las franjas de menor antigüedad, debido a nuevas estrategias y cambios organizativos recientes. No obstante, los valores de concentración de hombres y mujeres distan mucho del concepto legal de paridad y equidad.

En los índices de distribución de hombres, que son porcentajes respecto a la plantilla global (mujeres y hombres), se observa una tendencia menos cambiante en todas las franjas de antigüedad, siendo la mayor distribución de hombres en la de más de 10 años. Este hecho, junto a que el porcentaje más bajo es en las nuevas incorporaciones nos informa sobre ligeros cambios en las estrategias de contratación con perspectiva de género.

POR NIVELES DE ESTUDIO

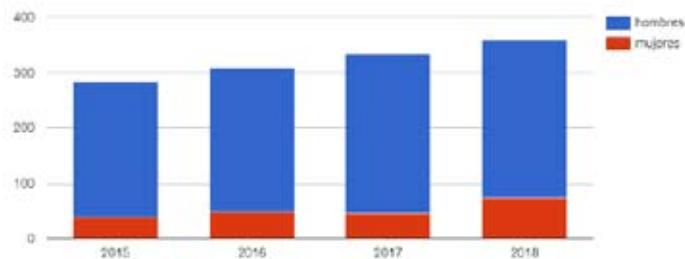
Diagnóstico:

- ✓ Se realizado un estudio estadístico pormenorizado por categoría profesional desagregado por sexo acorde a los valores del **ICmh** (índices de concentración de mujeres y hombres) y del **IDmh** (índice de distribución de mujeres y hombres).

- ✓ En todas las categorías profesionales evaluadas, el porcentaje de hombres y mujeres por nivel de estudios son muy equilibrados, con lo que no hay evidencia de discriminación directa e indirecta quedando de manifiesto la aplicación de los principios de igualdad y equidad en los procesos de contratación de personas.

5. MOVIMIENTO DE PERSONAL

5.1. ALTAS E INCORPORACIONES



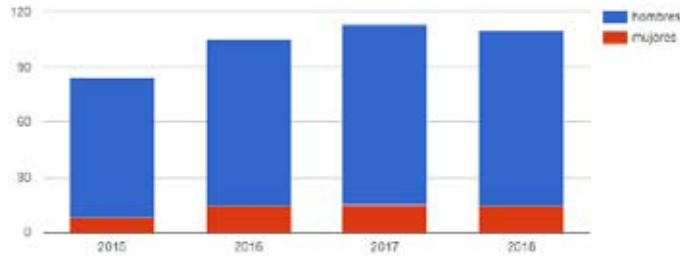
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	37	13 %	18 %	246	87 %	23 %	283	22 %
2016	49	16 %	24 %	260	84 %	24 %	309	24 %
2017	46	14 %	22 %	287	86 %	27 %	333	26 %
2018	73	20 %	36 %	287	80 %	27 %	360	28 %
TOTAL:		205	16 %		1.080	84 %		1.285

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

Los datos gráficos y valores de la tabla corresponden a la evolución de altas e incorporaciones de los últimos 4 años (2015-2018). Los porcentajes totales de hombres y mujeres de incorporaciones directas distan mucho de la representación de género equilibrada. No obstante, estos datos coinciden con los porcentajes de representación de ambos sexos de la plantilla global de la empresa.

Partiendo de esta generalidad, la evolución de los datos de contratación directa de mujeres y hombres muestra un comportamiento ascendente similar, siendo los datos, tanto de incorporaciones de mujeres, como de hombres favorables en cuanto a que su evolución desde el año 2015 asciende hasta el último año evaluado (2018).

5.2. BAJAS



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	8	10 %	16 %	76	90 %	21 %	84	20 %
2016	14	13 %	27 %	91	87 %	25 %	105	25 %
2017	15	13 %	29 %	98	87 %	27 %	113	27 %
2018	14	13 %	27 %	96	87 %	27 %	110	27 %
TOTAL		51	12 %	361	88 %		412	

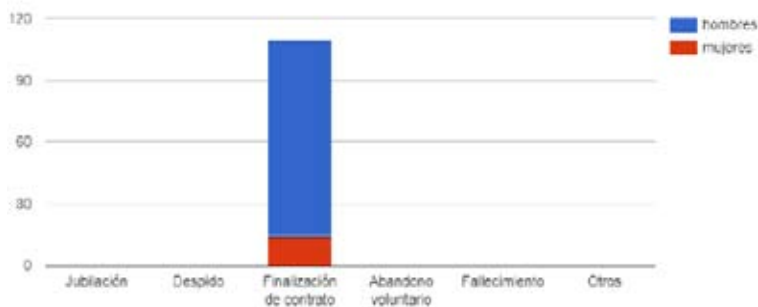
C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

En cuanto a la evolución de bajas de hombres y mujeres, se puede afirmar que su comportamiento es estable e igualitario, ligeramente ascendente en ambos casos a lo largo de los últimos cuatro años evaluados. Siendo la brecha de representación total coincidente con los porcentajes de representación de ambos sexos de la plantilla global de la empresa.

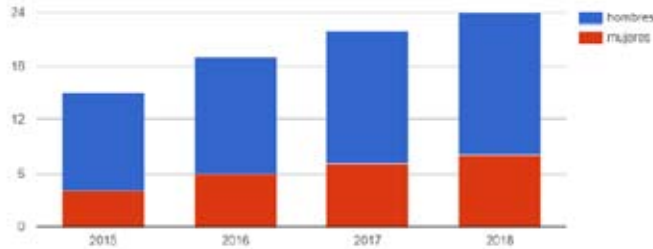
MOTIVO DE LAS BAJAS

El 100% de las bajas analizadas en mujeres y hombres (2015-2018) han sido por finalización de contrato.

Las bajas de mujeres suponen un 13% con respecto al 87% de hombres. Estos valores coinciden con las proporciones de representación de género global de la plantilla. No existe evidencia de comportamientos discriminatorios.



5.3. PROMOCIONES

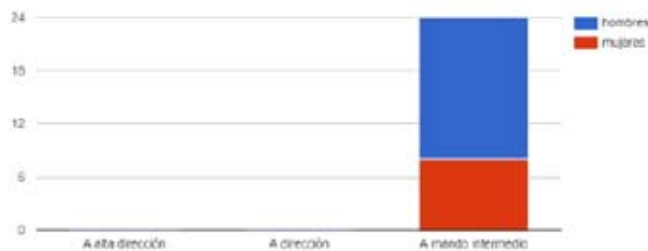


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	4	27 %	16 %	11	73 %	20 %	15	19 %
2016	6	32 %	24 %	13	68 %	24 %	19	24 %
2017	7	32 %	28 %	15	68 %	27 %	22	28 %
2018	8	33 %	32 %	16	67 %	29 %	24	30 %
TOTAL:		25	31 %		55	69 %	80	

C: índice de concentración.
D: índice de distribución.

El porcentaje total de promociones de mujeres es del 31% frente al 69% de los hombres. No obstante, atendiendo al índice de concentración, tanto en hombres como en mujeres se observa una evolución ascendente y equilibrada entre sexos.

DESTINO DE LAS PROMOCIONES



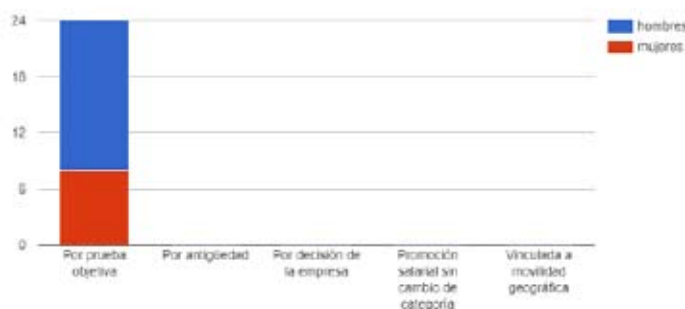
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
A alta dirección	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
A dirección	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
A mando intermedio	8	33 %	100 %	16	67 %	100 %	24	100 %
TOTAL:		8	33 %		16	67 %	24	

C: índice de concentración.
D: índice de distribución.

El 100% de las promociones de hombres y mujeres se han producido hacia la categoría de mandos intermedios, siendo el porcentaje de mujeres del 33% frente al 67% de hombres. Datos, que aunque siguen siendo favorables a la promoción de hombres, superan la brecha general de género de la plantilla.

TIPO DE PROMOCIONES

El 100% de las promociones realizadas tanto en hombres como en mujeres han sido a través de una prueba específica. No se evidencian comportamientos discriminatorios.



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Por prueba objetiva	8	33 %	100 %	16	67 %	100 %	24	100 %
Por antigüedad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Por decisión de la empresa	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Promoción salarial sin cambio de categoría	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Vinculada a movilidad geográfica	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:		8		16			24	
		33 %		67 %				

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

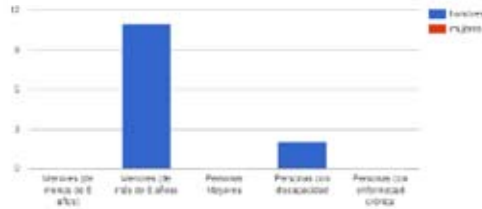
6. MEDIDAD DE CONCILIACIÓN

6.1. RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR CATEGORÍA

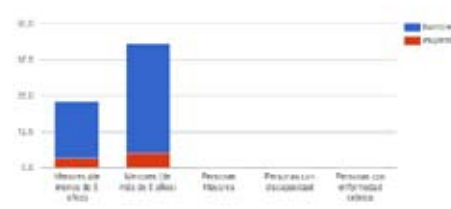
A continuación, presentamos los datos gráficos de las responsabilidades familiares por categoría profesional y por sexo de los datos recogidos en el último año.

Se observa, exceptuando en la categoría de almacenero, que la responsabilidad familiar mayoritaria de hombres y mujeres de la empresa, independientemente de la categoría profesional y sexo, está concentrada en el cuidado de menores de menor de 8 años y mayor de 8 años, siendo ligeramente mayor la concentración en el cuidado de mayor de 8 años acorde con la edad media de la empresa.

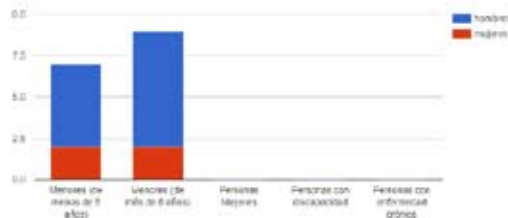
1. Almacenero



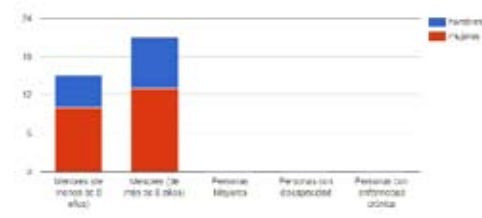
2. Asesor comercial A



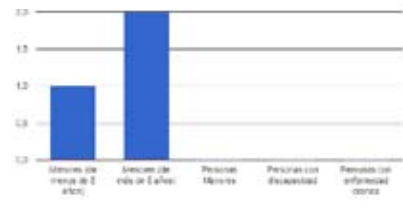
3. Asesor comercial B



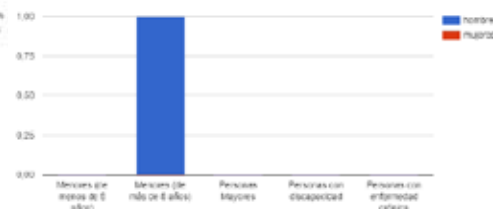
4. Auxiliar administrativo



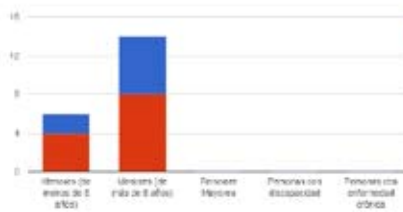
5. Director de centro



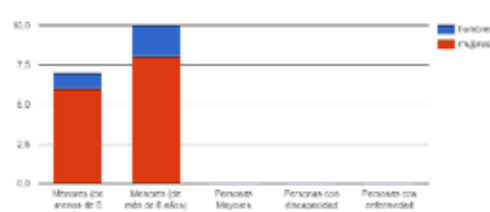
6. Jefe de personal



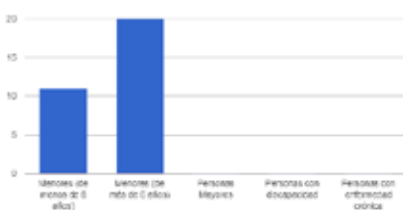
7. Oficial de 1º administrativo



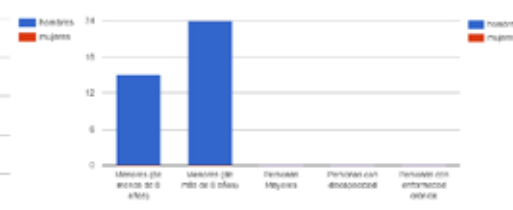
8. Oficial de 2º administrativo



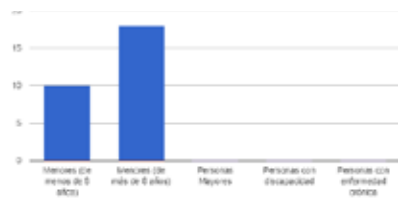
9. Oficial de 1º chapa y pintura/mec



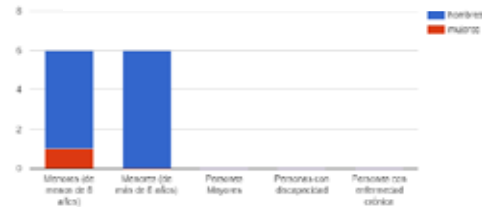
10. Oficial de 2º chapa y pintura/mec



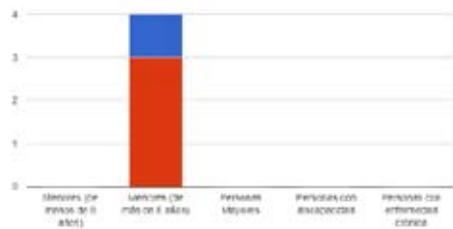
11. Oficial de 2º chapa y pintura/mec



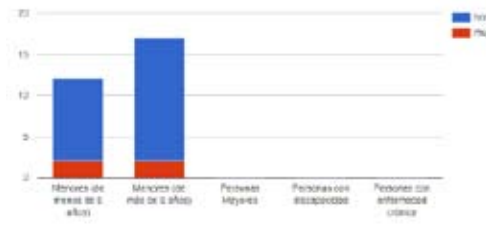
12. Receptor/a



13. Responsable admon.



14. Responsable operativo



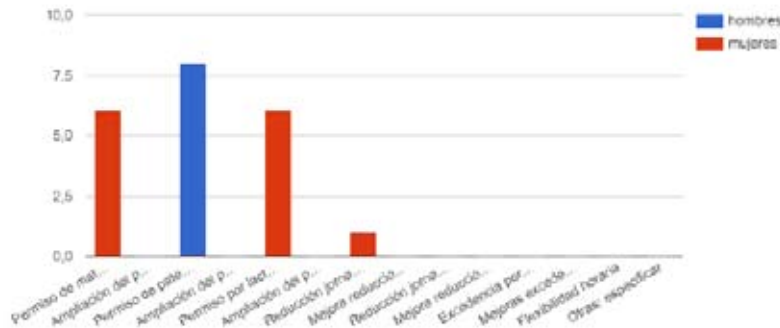
15. Responsable RRHH



6.2. UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Las responsabilidades familiares general derechos individuales que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por las mujeres con independencia de la situación laboral del otro progenitor, en la mayoría de los casos. No obstante, en el análisis realizado se observa como el permiso de maternidad es disfrutado en su totalidad por mujeres, así como la reducción de jornada por cuidado de un menor (según Ley).

Este comportamiento es recurrente en la mayoría de los sectores actuales de actividad ya sean públicos y privados aunque con ligera tendencia hacia el cambio promovido por las nuevas condiciones legales en el ámbito de la conciliación.



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Permiso de maternidad (Ley)	6	100 %	46 %	0	0 %	0 %	6	29 %
Ampliación del permiso de maternidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Permiso de paternidad (Ley)	0	0 %	0 %	8	100 %	100 %	8	38 %
Ampliación del permiso de paternidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Permiso por lactancia (Ley)	6	100 %	46 %	0	0 %	0 %	6	29 %
Ampliación del permiso de lactancia	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Reducción jornada por cuidado de menores (Ley)	1	100 %	8 %	0	0 %	0 %	1	5 %
Mejora reducción de jornada por cuidado de menores	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Reducción jornada por cuidado de personas dependientes (Ley)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Mejora reducción de jornada por cuidado de personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Mejoras excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Flexibilidad horaria	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Otras: especificar	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:		13	62 %		8	38 %	21	

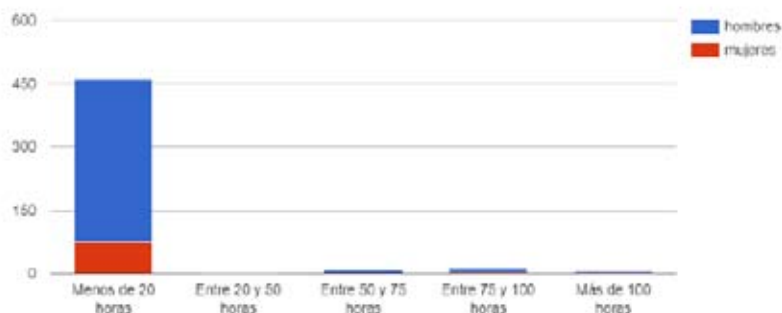
C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

Partiendo de esta realidad, Syrsa Automoción seguirá con el compromiso establecido en 2016 de difundir información sobre los derechos básicos, así como los reconocidos legalmente en el nuevo **Real Decreto Ley 6/2019 del 1** de marzo donde se reconoce el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.

De este modo se avanzará en la corresponsabilidad con la asunción de las tareas familiares por parte de los hombres de la plantilla y en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito laboral y social.

7. FORMACIÓN CONTINUA

7.1. PARTICIPACIÓN EN NÚMERO DE HORAS



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 20 horas	75	16 %	95 %	385	84 %	95 %	460	95 %
Entre 20 y 50 horas	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Entre 50 y 75 horas	1	13 %	1 %	7	88 %	2 %	8	2 %
Entre 75 y 100 horas	3	23 %	4 %	10	77 %	2 %	13	3 %
Más de 100 horas	0	0 %	0 %	4	100 %	1 %	4	1 %
TOTAL:	79	16 %		406	84 %		485	

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

En cuanto a la participación en formación se observa una gran brecha que coincide con el porcentaje total de hombres y mujeres de la empresa. No obstante, atendiendo a los índices de Concentración tanto de hombres como de mujeres está dentro de los principios de equidad siendo superada la participación de mujeres en formación entre 75 y 100 horas en 2 puntos porcentuales con respecto a los hombres.

El grueso de participación de mujeres y hombres se concentra en la participación de menos de 20 horas.

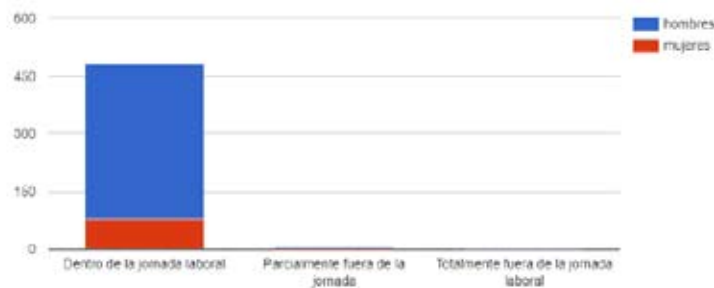
7.2. LUGAR DE IMPARTICIÓN

Tal y como muestran los datos de la tabla el porcentaje mayor de impartición se concentra en la propia localidad de trabajo -acorde con los programas presenciales de formación continua dentro de la empresa- seguido de la formación on-line, medida que favorece a la conciliación sin renunciar al desarrollo profesional y personal.

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
En el centro de trabajo	1	13 %	1 %	7	88 %	2 %	8	2 %
En la propia localidad de trabajo	55	16 %	70 %	284	84 %	70 %	339	70 %
Fuera de la localidad de trabajo	8	21 %	10 %	30	79 %	7 %	38	8 %
On-line	15	15 %	19 %	85	85 %	21 %	100	21 %
TOTAL:		79		406			485	
		16 %		84 %				

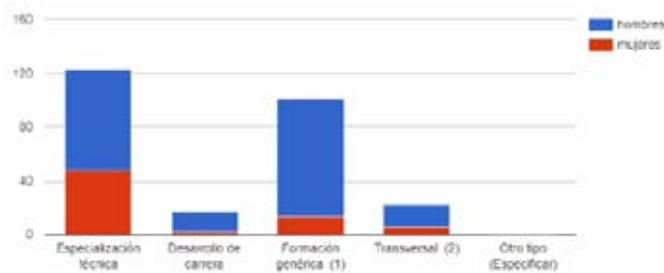
7.3. MOMENTO DE IMPARTICIÓN

El 100% de mujeres reciben la formación dentro de la jornada laboral. En cuanto a los hombres sólo un 1% reciben formación parcialmente fuera de la jornada laboral.



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Dentro de la jornada laboral	79	16 %	100 %	402	84 %	99 %	481	99 %
Parcialmente fuera de la jornada	0	0 %	0 %	4	100 %	1 %	4	1 %
Totalmente fuera de la jornada laboral	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:		79		406			485	
		16 %		84 %				

7.4. TIPO DE FORMACIÓN



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Especialización técnica	48	39 %	71 %	75	61 %	38 %	123	47 %
Desarrollo de carrera	2	12 %	3 %	15	60 %	8 %	17	6 %
Formación genérica (1)	13	13 %	19 %	88	87 %	45 %	101	38 %
Transversal (2)	5	23 %	7 %	17	77 %	9 %	22	8 %
Otro tipo (Específico)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
TOTAL:		68		195			263	
		26 %		74 %				

C: Índice de concentración.
D: Índice de distribución.

La mayoría de la formación impartida a hombres y mujeres se concentra en el área formativa de especialización técnica y, si atendemos al porcentaje de concentración femenina, es superior al de los hombres, es decir el 71% de las mujeres formadas, reciben formación técnica frente al 38% de los hombres en este mismo área formativa. Hecho que evidencia la necesidad de formación de la incorporaciones de mujeres en el último año.

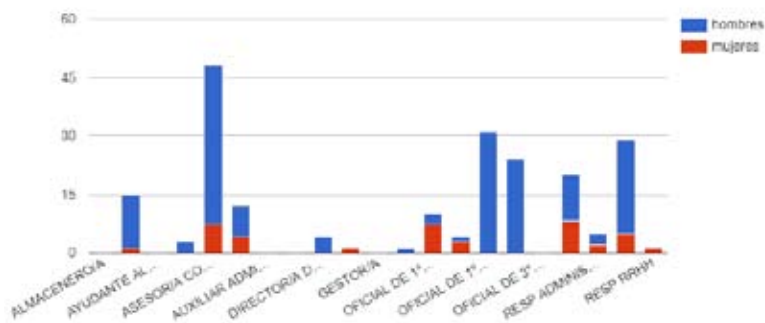
En cuanto al resto de áreas formativas la concentración de hombres y mujeres en cada una de ellas es ligeramente proporcional al porcentaje de distribución total de hombres y mujeres de la empresa.

7.5. FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

La mayoría de formación recibida se concentra en la categoría de asesor/a comercial, debido a las propias necesidades de formación continua en este departamento concreto de la empresa. Donde atendiendo a los índices de concentración femenina y masculina, podemos decir que están muy cerca de los principios igualitarios ya que el 18% de mujeres asesoras comerciales A reciben formación respecto al 24% de hombres asesores comerciales A. Este dato que favorece ligeramente la formación de hombres comerciales.

En el caso de la formación de asesores comerciales B, el comportamiento es inverso, ya que 10% de mujeres asesoras comerciales B reciben formación frente al 5% de asesores comerciales A.

No se han detectado evidencias de discriminación directa e indirecta por razones de género y/o categoría profesional. La participación de cada categoría profesional en formación está sujeta a las necesidades formativas recogidas previamente en los planes anuales de formación de la empresa.



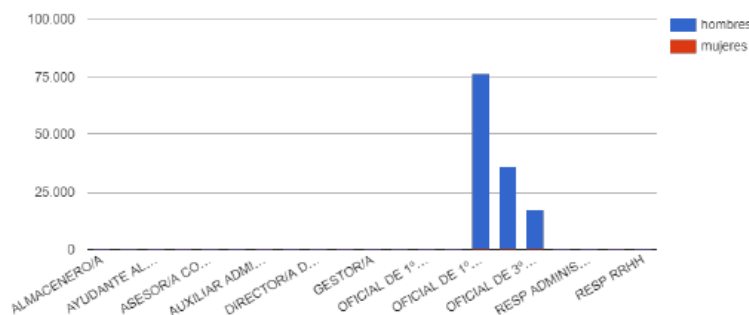
8. RESTRIBUCIONES

A continuación procedemos al análisis de las retribuciones de la plantilla por categoría profesional atendiendo a: salario base anual, complementos y pluses obligatorios y complementos y pluses voluntarios.

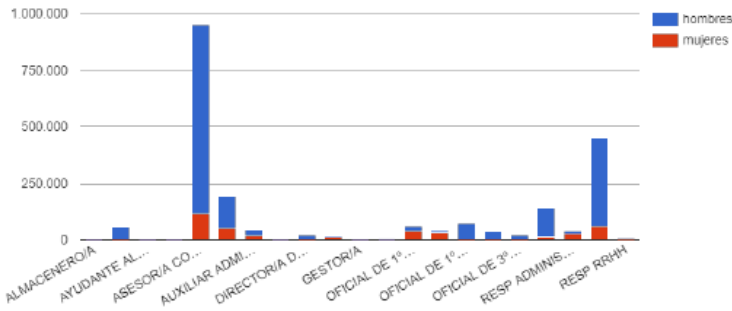
8.1. SALARIO BRUTO ANUAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ALMACENERO/A A	0,00	0,00 %	0,00 %	360.525,00	100,00 %	7,79 %	360.525,00	6,22 %
AYUDANTE ALMACENERO	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ASESORIA COMERCIAL A	143.040,00	12,12 %	12,25 %	1.037.040,00	87,88 %	22,41 %	1.180.080,00	20,36 %
ASESORIA COMERCIAL B	62.700,00	25,00 %	5,37 %	188.100,00	75,00 %	4,07 %	250.800,00	4,33 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	203.775,00	38,11 %	17,45 %	360.525,00	83,89 %	7,79 %	564.300,00	9,74 %
BECARIO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0,00	0,00 %	0,00 %	120.000,00	100,00 %	2,59 %	120.000,00	2,07 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	60.000,00	100,00 %	5,14 %	0,00	0,00 %	0,00 %	60.000,00	1,04 %
GESTOR/A	60.000,00	100,00 %	5,14 %	0,00	0,00 %	0,00 %	60.000,00	1,04 %
JEFE/A DE PERSONAL	0,00	0,00 %	0,00 %	29.000,00	100,00 %	0,63 %	29.000,00	0,50 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	214.560,00	60,00 %	18,37 %	143.040,00	40,00 %	3,09 %	357.600,00	6,17 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	219.450,00	80,38 %	18,79 %	53.640,00	19,64 %	1,16 %	273.090,00	4,71 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	558.000,00	100,00 %	12,06 %	558.000,00	9,63 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	511.500,00	100,00 %	11,05 %	511.500,00	8,83 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	485.925,00	100,00 %	10,50 %	485.925,00	8,38 %
RECEPTOR/A	18.000,00	8,33 %	1,54 %	198.000,00	91,67 %	4,28 %	216.000,00	3,73 %
RESP ADMINISTRACIÓN	58.500,00	75,00 %	5,01 %	19.500,00	25,00 %	0,42 %	78.000,00	1,35 %
RESP OPERATIVO	90.000,00	13,79 %	7,71 %	562.500,00	86,21 %	12,16 %	652.500,00	11,26 %
RESP RRHH	38.000,00	100,00 %	3,25 %	0,00	0,00 %	0,00 %	38.000,00	0,66 %
TOTAL:	1.168.025,00	20,15 %		4.627.295,00	79,85 %		5.795.320,00	

8.2. COMPLEMENTOS Y PLUSAS OBLIGATORIOS



8.3. COMPLEMENTOS Y PLUSES VOLUNTARIOS



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
ALMACENERO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ALMACENERO/A A	0,00	0,00 %	0,00 %	55.200,00	100,00 %	3,10 %	55.200,00	2,57 %
AYUDANTE ALMACENERO	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
VENDEDOR/A ALMACÉN	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
ASESORIA COMERCIAL A	115.200,00	12,12 %	31,42 %	835.200,00	87,88 %	46,97 %	950.400,00	44,32 %
ASESORIA COMERCIAL B	48.000,00	25,00 %	13,09 %	144.000,00	75,00 %	8,10 %	192.000,00	8,95 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.600,00	36,11 %	4,26 %	27.600,00	63,89 %	1,55 %	43.200,00	2,01 %
BECARIO/A	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
DIRECTOR/A DE CENTRO	0,00	0,00 %	0,00 %	20.000,00	100,00 %	1,12 %	20.000,00	0,93 %
DIRECTOR/A CORPORATIVO/A	12.000,00	100,00 %	3,27 %	0,00	0,00 %	0,00 %	12.000,00	0,56 %
GESTORIA	0,00	0 %	0 %	0,00	0 %	0 %	0,00	0,00 %
JEFE/A DE PERSONAL	0,00	0,00 %	0,00 %	3.000,00	100,00 %	0,17 %	3.000,00	0,14 %
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	36.000,00	80,00 %	9,82 %	24.000,00	40,00 %	1,35 %	60.000,00	2,80 %
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	33.600,00	82,35 %	9,17 %	7.200,00	17,65 %	0,40 %	40.800,00	1,90 %
OFICIAL DE 1º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	74.400,00	100,00 %	4,18 %	74.400,00	3,47 %
OFICIAL DE 2º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	37.200,00	100,00 %	2,09 %	37.200,00	1,73 %
OFICIAL DE 3º CHAPA/PINTURA/MEC	0,00	0,00 %	0,00 %	18.600,00	100,00 %	1,05 %	18.600,00	0,87 %
RECEPTOR/A	12.000,00	8,33 %	3,27 %	132.000,00	91,67 %	7,42 %	144.000,00	6,71 %
RESP ADMINISTRACIÓN	28.800,00	75,00 %	7,88 %	9.600,00	25,00 %	0,54 %	38.400,00	1,79 %
RESP OPERATIVO	62.400,00	13,79 %	17,02 %	390.000,00	88,21 %	21,93 %	452.400,00	21,09 %
RESP RRHH	3.000,00	100,00 %	0,82 %	0,00	0,00 %	0,00 %	3.000,00	0,14 %
TOTAL:	366.600,00	17,09 %		1.778.000,00	82,91 %		2.144.600,00	

En cuanto al diagnóstico de las tablas 8.1-8.3 se observa que:

- ✓ En cuanto al promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de los hombres de la plantilla, es superior a la retribución de mujeres en -59,7%.
- ✓ El hecho que los complementos y pluses obligatorios son disfrutados en su totalidad por hombres se justifica con la infrarrepresentación de mujeres en todas las categorías del área de chapa/pintura/mec.
- ✓ Tras atenderse al estudio pormenorizado de circunstancias de trabajo, funciones, formación reglada y condiciones en general de mujeres y hombres pertenecientes a la

misma categoría profesional, **la brecha salarial no responde a ningún tipo de motivos relacionados con la discriminación directa por razones de sexo**. No obstante, según el RD Ley/16 de 1 de marzo, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, se establece la obligación por parte de la empresa de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3).

- ✓ Para las futuras evaluaciones de trabajos de “igual valor” se recomienda como acción el diseño de una tabla y gráfico que recoja todos factores a evaluar y comparar para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores estrictamente relacionados con su desempeño y condiciones laborales en las actividades se llevan a cabo (art. 28.1, segundo párrafo).
- ✓ Como medida de urgente aplicación y atendiendo a las novedades dentro del mencionado RD se va a establecer llevar un registro de los salarios de su plantilla anualmente (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales tal y como se ha realizado en el presente estudio) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes (art. 28.2).

9. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ Syrsa Automoción, S.L., dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociado y aprobado en el Convenio Colectivo.

10. COMUNICACIÓN.

- ✓ No existe ningún indicio de lenguaje sexista en los canales y fuentes analizados (documentación interna, comunicación externa, webs, etc.). No obstante, se sigue proyectando una imagen hacia el exterior de una actividad empresarial muy masculinizada, con lo que se recomienda su revisión de las imágenes de la página web del Grupo más adaptada a la nueva cultura y estrategias de igualdad de la compañía.

11. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

- ✓ El comité permanente de Igualdad será el órgano de referencia para la igualdad de oportunidades dentro de Syrsa Automoción, S.L..

- ✓ Será el garante del desarrollo de la aplicación del II Plan de Igualdad de Syrsa Automoción y máximo exponente de la promoción del principio de igualdad, aplicación de medidas y seguimiento de las mismas.
- ✓ La Comisión de igualdad está integrada por profesionales de distintos departamentos y representación legal de los trabajadores respectivamente.
- ✓ Se ha designado la figura de agente de igualdad dentro de la Comisión de Igualdad descrita en acta.

11.1. ACCIONES PILOTO

Cada una de las acciones recogidas dentro del Plan Igualdad de cada una de las empresas contará con un piloto que deberá llevar a cabo las funciones que se describen.

Funciones:

- Designación de la persona responsable del desarrollo de la acción correspondiente.
 - ✓ Identificación y coordinación de los actores implicados
 - ✓ Conseguir datos de entrada.
 - ✓ Fijar tareas y calendario.
- Interlocución ante la comisión Permanente de Igualdad.
 - ✓ Presentar información para el seguimiento de la acción.
 - ✓ Seguimiento del indicador/ evidencia de la acción.

11.2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La comisión permanente de Igualdad como responsable máximo de la aplicación y seguimiento del Plan establece 3 escenarios de actuación e intercambio de información entre sus miembros:

1. Comunicación permanente y transversal entre los componentes de la Comisión.
2. Reuniones ordinarias (periodicidad mensual y la responsabilidad de su convocatoria por parte de la Jefatura de Personal y de RRHH).
 - **Contenido mínimo:**
 - ✓ Balance del seguimiento.
 - ✓ Propuestas de acciones correctivas y nuevas medidas).
 - ✓ Validación de propuestas.
 - ✓ Elaboración y difusión del acta con copia al comité de dirección.
3. Reuniones extraordinarias de la Comisión. A petición de cualquiera de los miembros de la Comisión al detectar una incidencia o hecho destacable.
 - Elaboración y difusión del acta con copia al comité de dirección.

11.3. MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO

- ✓ La Comisión Permanente para la Igualdad del Grupo Syrsa se encargará de elaborar anualmente una memoria donde se recoja el estado de avance de las acciones implantadas.
- ✓ La memoria constituye una herramienta de autoevaluación y comunicación, al ser difundida a toda la plantilla.

ANEXO: DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y MEDIDAS

I. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

ÁREA	OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
CONTRATACIÓN/ INCORPORACIONES PROMOCIÓN SEGREGACIÓN OCUPACIONAL BRECHA DE GÉNERO	Incorporar los principios de Igualdad de Oportunidades en los criterios definidos para el proceso de selección, promoción o cambio de puesto.	Redacción de un protocolo no discriminatorio de actuación para los procesos de RRHH.	Código de actuación en el proceso de selección	Responsible de RRHH Jefe de Personal Agente de Igualdad
	Utilizar canales de información que faciliten el reclutamiento de mujeres.	Publicación de ofertas en centros de formación (IES/FP). Difusión en Centros de formación impartidores de Programas específicos para mujeres.	Ofertas publicadas	
	Estudiar acciones positivas a favor de las mujeres con el objetivo de favorecer su incorporación.	Redacción de informe de viabilidad de acciones.	Informe	
	Favorecer el acceso de mujeres a los cursos de formación en habilidades directivas y desarrollo de competencias en general	Acciones formativas desarrollo de habilidades y competencias.	Informe anual de participación de mujeres en AF de desarrollo de competencias.	
	Difusión del plan de formación e informes anuales.	Redacción de informe anual público.	Informe de evaluación.	
	Incentivar y promover la participación interna de las mujeres en los procesos iniciados de contratación externa	Publicación de puestos vacantes y requisitos en los medios de comunicación internos.	Nº de publicaciones/vacantes reales	
	Respetar el estrictamente el principio de equidad en todos los procesos de movilidad o promociones de determinados puestos y áreas con infrarrepresentación femenina.	Asegurar el principio de paridad en todo proceso.	Nº de mujeres promocionadas al año/informe anual	

I.II. FORMACIÓN

ÁREA	OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
FORMACIÓN	Realizar un informe anual de formación desde la perspectiva de la LOEIMH (horas de formación de mujeres y hombres , acciones formativas y áreas en las que se forman	Memoria anual sobre formación segregada por sexo y materia formativa	Informe publicado	Responsable de RRHH Jefe de Personal Agente de Igualdad
	Incluir en el plan de formación dirigida a responsables acciones formativas de gestión de personas desde la perspectiva de la LOEIMH	Acciones formativas en gestión de personas desde la perspectiva de la LOEIMH dirigidas a mandos	Acciones formativas recogidas en el plan anual.	
	Incluir en los planes de formación acciones formativas de igualdad dirigida a toda la plantilla.	Diseño de acciones formativas con contenido en LOEIMH, Sensibilización en igualdad de oportunidades y uso inclusivo del lenguaje entre otros.	Acciones formativas recogidas en el plan anual	
	Fomentar la gestión del conocimiento de funciones intradepartamental para atender a las necesidades de conciliación	Diseño de píldoras formativas sobre funciones y tareas de los puestos de cada departamento y creación de recursos para favorecer la gestión del conocimiento.	Nº de capacitaciones anuales en trasvase de información.	

II: RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
Realizar anualmente análisis estadísticos sobre retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa y facilitar su registro y justificación acorde a la nueva normativa vigente.	Diseño de una tabla y gráfico que recoja todos factores a evaluar y comparar para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio.	Memoria anual revisión Plan de Igualdad.	Jefe de personal Comisión de igualdad

III. CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia del Grupo a las mismas.	Encuesta de detección de necesidades. Reunión responsable de departamento.	Resultado encuesta y/o conclusiones por área o departamento.	Responsable de RRHH Jefe de personal Comisión de igualdad
Informar a toda la plantilla de las novedades en el Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo donde se reconoce el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.	Difusión Plan de Igualdad Diseño de folleto informativo.	Publicación en intranet, tablón de anuncios y otros canales de comunicación.	
Fomentar el uso de medidas de conciliación entre hombres a través de una campaña específica	Campaña anual		
Recopilar nuevas medidas de conciliación a través de grupos de trabajo, y/o "concursos" entre los departamentos y empresas.	Creación de grupos de trabajo anuales (selección de los mismos bajo el criterio de paridad, recompensa o premio, potencial en cuanto a aportaciones). Grupo heterogéneo proveniente de diferentes categorías y razones sociales del Grupo. Diseño de concurso "Tu opinión cuenta" fomentando la participación. Publicación de concurso, resultado ganador/a e inclusión de nuevas medidas.	Nº de reuniones anuales. Nº de participantes. Registro informe anual de igualdad.	
	Garantizar la comunicación para que todos los derechos introducidos por el presente Plan de Igualdad, sean accesibles a toda la plantilla siguiendo.	Texto sobre Plan de Igualdad recogido en Convenio en próxima negociación.	

IV. COMUNICACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADOR/ EVIDENCIA	RESPONSABLE
Crear canales de información permanentes y accesibles a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades: tablón de anuncios, newsletter, flash informativo a través de correo electrónico y utilización de las Redes Sociales.	Difusión de las acciones y medidas de Igualdad a través de los canales de mayor impacto.	Nº de publicaciones. Propios canales	Dirección corporativa
Revisar de manera sistemática el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones (internas y externas) para comprobar que cumple con los principios de comunicación no sexista y correcto uso del lenguaje inclusivo con especial atención a la web actual de la empresa.	Revisión sistemática (2-3 veces al año) de todos los canales de comunicación.	Nº de documentos revisados. Nº de áreas de mejora detectadas.	Comisión permanente de igualdad
Crear un canal de sugerencias y dudas para motivar a la plantilla (con acceso a toda la plantilla) a expresar opiniones e ideas sobre el Plan de Igualdad de las empresas del Grupo.	Fomento de participación a través del canal elegido. Compromiso de respuesta y reconocimiento.	Nº de sugerencias planteadas	