	Grupo III. Técnico Especialista			
	Formación Profesional de grado superior o título equivalente			
	Grupo III Nivel I Técnico cualificado			
Nivel 3	Técnico cualificado	1.339,01	1.355,08	1.371,34
	Grupo III Nivel II Monitor, Mediador, Animador			
Nivel 6	**Educadores/as, Técnico/a Gestión Salvamento Marítimo**	1.155,22	1.169,09	1.183,11
Nivel 7	**Monitores/as y Cuidadores/as**	1.105,57	1.118,84	1.132,27
	Grupo III Nivel III Administrativo			
Nivel 3	**Jefe superior**	1.339,01	1.355,08	1.371,34
Nivel 4	**Jefe de primera**	1.288,26	1.303,72	1.319,37
Nivel 5	**Jefe de segunda**	1.239,10	1.253,96	1.269,01
Nivel 6	**Oficial de primera**	1.155,22	1.169,09	1.183,11
Nivel 8	**Oficial de segunda**	1.084,52	1.097,53	1.110,70
	Grupo IV Técnico Auxiliar			
	ESO, Formación Profesional de grado medio o equivalente.			
	Grupo IV nivel I Auxiliar Administrativo			
Nivel 13	**Auxiliares Administrativos**	977,86	989,59	1.001,47
	Grupo IV nivel II			
Nivel 9	**Gestor/a de proyecto**	1.063,43	1.076,20	1.089,11
Nivel 13	Auxiliar Socio-Sanitario, Auxiliar de Transporte	977,86	989,59	1.001,47
Nivel 13	**Auxiliar clínica, Auxiliares en Geriatría, Socorristas, Monitor/a Formación, Monitor/a Actividades, Operador/a de Comunicaciones**	977,86	989,59	1.001,47
	Grupo V Servicios generales			
	FPI, conocimiento del oficio, formación específica			
	Grupo V nivel I Conductor			
Nivel 8 A	**Conductor/a D**	1.085,76	1.098,79	1.111,98
	Grupo V nivel II Personal de mantenimiento.			
Nivel 13	**Cocinero/a, Técnico/a Mantenimiento, Instalador/a Teleasistencia Domiciliaria, Monitor/a Transporte Adaptado, Conductor BTP**	977,86	989,59	1.001,47
	Grupo V nivel III Limpiador, peón, mozo y vigilante			
Nivel 13	**Limpiador/a, Personal de Captación de Fondos**	977,86	989,59	1.001,47

NÚMERO 2.385

JUNTA DE ANDALUCIA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE GRANADA

Convenio colectivo para la empresa Sociedad Industrial de Maquinaria Andaluza, S.A.

RESOLUCIÓON de 25 de abril de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Sociedad Industrial de Maquinaria Andaluza, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SOCIEDAD INDUSTRIAL DE MAQUINARIA ANDALUZA, S.A., (con nº de convenio18100502012014), acordado entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, presentado el día 29 de marzo de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD INDUSTRIAL DE MAQUINARIA ANDALUZA, S.A. (2017)

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO PRELIMINAR.

El presente Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Industrial de Maquinaria Andaluza, S.A, en adelante Sima, S.A., se pacta entre la representación legal de los trabajadores de Sima, S.A., constituida por los Delegados de Personal representando a los trabajadores y la Representación de la Empresa,

- D. Javier García Marina, Gerente, con D.N.I. número: 44.259.412Y

Por la Representación Legal de los Trabajadores, todos los Delegados de Personal de la Empresa:

- D. Francisco Soldado Ortiz, con D.N.I. número 24114164 K

- D. Tomás Arroyo Abril, con D.N.I. número 24240904 P

- D. Rafael Vázquez Quero, con D.N.I. número 44.273.452 Q

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para negociar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.- COMISIÓN PARITARIA

1. Se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación, estudio y vigilancia del convenio colectivo.

2. La citada comisión estará formada por tres representantes de la Empresa y la representación legal de los trabajadores de SIMA, S.A., constituida por los tres Delegados de Personal.

3. A las sesiones de la Comisión Paritaria podrán asistir hasta un máximo de dos asesores por cada una de las partes, con voz, pero sin voto.

Artículo 2.- COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Serán competencias de la comisión mixta paritaria las siguientes:

1. Interpretación del articulado del presente convenio colectivo

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Renegociación de las cláusulas que pudieran declararse jurisdiccionalmente nulas.

4. Negociación para llevar a cabo la adaptación del presente convenio a cambios legislativos que afecten a materias en él reguladas

Artículo 3.- NORMAS DE FUNCIONAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. La comisión mixta paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria previa, formulada con cinco días hábiles de antelación a la fecha prevista para la reunión, con expresión del orden del día previsto.

2. El domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en la sede de Sima, S.A.

3. Las decisiones de la comisión mixta deberán tomarse por acuerdo entre las partes.

4. Del contenido de lo acordado se levantará acta constando de dos copias, quedando una copia en poder de cada una de las partes.

5. La comisión paritaria dispondrá de veinte días hábiles, a partir de la fecha de la primera reunión para resolver la cuestión planteada en la convocatoria. Transcurrido dicho plazo, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Las partes acuerdan establecer como órganos de mediación y arbitraje para resolver las discrepancias al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), incluidas las que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio.

Artículo 4.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Sima, S.A., dedicada a la fabricación y venta de maquinaria para la construcción, y sus trabajadores. Ha sido pactado por la dirección de la Empresa y la Representación Unitaria de los trabajadores de la misma. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones y derechos para ambas partes. Establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de su personal, incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio

Artículo 5.- ÁMBITO TERRITORIAL

Por su naturaleza, este Convenio Colectivo será exclusivamente de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, calle Albuñol, parcela 250, Polígono Juncaril, en Albolote (Granada) y cualesquiera otros que la misma empresa apertura.

Artículo 6.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo exclusivamente los trabajadores de la Empresa Sima S.A., cualquiera que sea su categoría, antigüedad, funciones que realicen, así como las nuevas incorporaciones que pudieren darse.

Artículo 7.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo será de 2 años a partir del 1 de enero de 2017, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria, con vencimiento el 31 de diciembre de 2018.

Este Convenio Colectivo se considera por ambas partes denunciado en tiempo y en forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a 15 días, para la adopción y redacción de un nuevo convenio.

Se establece un periodo de ultra actividad de 6 meses a partir de la finalización del presente convenio, para continuar con las negociaciones si no hubiera llegado a un acuerdo previo.

En caso de finalizar el periodo de ultra actividad sin acuerdo, ambas partes se comprometen acatar el arbitraje del secretario provincial en Granada en el SERCLA, en vigor en ese momento.

Artículo 8.- GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Las empresas entregarán a los trabajadores que lo soliciten, antes de diez días a partir de su incorporación, al trabajo, una copia de la resolución de alta de TGSS.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta quedará obligada a entregar junto con la copia de la resolución de baja por parte de TGSS un certificado de la Empresa, en el que haga constar los días cotizados y cuantía de las bases establecidas, independientemente de su tramitación electrónica al SEPE por parte de la empresa, todo ello, dentro de los seis días siguientes a la baja.

A efectos de que por la empresa se pueda materializar el alta y baja de la Seguridad Social y expedición de la tarjeta de identificación los trabajadores se comprometen a facilitar a las empresas fotografías personales, tipo carnet, y fotocopias del D.N.I., así como cualquier otro documento que la empresa precise para cumplir estos fines siendo los gastos de fotografías y fotocopias a cargo de la empresa.

Igualmente, los trabajadores deberán mantener actualizado su domicilio.

Artículo 9.- FINIQUITOS

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito.

Este finiquito se hará en presencia de un representante de los trabajadores u otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado que actuaran como testigos a no ser que el interesado renuncie a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañará propuesta de finiquito.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 10.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 1.760 horas al año de trabajo efectivo, durante la vigencia 1 de enero 2016 a 31 diciembre 2018.

Las horas anuales establecidas como jornada laboral serán distribuidas de lunes a viernes, equivalentes a 40 horas semanales y con un máximo de 9 horas diarias.

La distribución de la jornada anual se llevará a efecto mediante el correspondiente calendario laboral que figurará como anexo de este convenio laboral.

Antes del día 30 de noviembre de cada año, se reunirá Empresa y Comité de Empresa y elaborará el calendario laboral del ejercicio posterior, que se aceptará por ambas partes, para la distribución de la jornada laboral anual que será acordada desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Artículo 11.- VACACIONES

Todo el personal afectado por este convenio, sea cual fuese su antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones, que no se podrá compensar económicamente, salvo en los casos en los que por cese antes de la finalización del año natural no haya sido posible su disfrute.

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales al año, de los cuales al menos 22 días serán laborables, o parte proporcional en función del tiempo de servicios del trabajador en el año natural.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral, tal y como se establece en el artículo 7. Podrá acordarse el disfrute en dos partes, de las que al menos 14 días laborables consecutivos serán en el mes de agosto.

El devengo del período de vacaciones será el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre, ajustándose el período a la fecha de ingreso y a la fecha de cese.

El trabajador que cese en el transcurso del año sin haber disfrutado el período de vacaciones que le corresponda, tendrá derecho al importe de la parte proporcional y de la bolsa de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Se establece una bolsa de vacaciones en la cantidad de 214,83 euros brutos. Dicha bolsa de vacaciones se percibirá por cada trabajador en la nómina de Julio.

Artículo 12.- EXCEDENCIAS

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo, mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, con las garantías que establezca la ley vigente en cada momento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerzan dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en el mismo puesto o categoría profesional.

Artículo 13.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, mediando en la medida de lo posible preaviso con suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.
- 2 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre.
- 2 días por fallecimiento o enfermedad grave de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos y hermanos políticos.
- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos.

En los supuestos anteriores se ampliará el plazo a dos días más cuando se requiera desplazamiento fuera de la provincia.

- 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.
- 4 horas por fallecimiento de sobrinos.
- 2 horas de libre disposición. Los trabajadores podrán disfrutar de dos horas al año de libre disposición, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de siete días y salvando siempre las necesidades de la misma.

- 5 horas anuales para la asistencia a asambleas, convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados Sindicales.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.

Cuando conste en una norma legal, un período determinado, se estará a lo dispuesto a esta norma, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

CAPÍTULO TERCERO

SALARIOS, PLUSES Y RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 14.- SALARIOS Y REVISIONES

Se acuerda una compensación única de 175 euros, igual para todos los trabajadores de SIMA, a cobrar 75 euros antes del 31.07.2017 y 100 euros entre el 01.01.2018 y 31.12.2018.

El salario base para el período 01/01/2017 al 31/12/2017 para cada categoría será el que se especifica en el Anexo de retribuciones adjunta al presente Convenio Colectivo.

Para el segundo año de vigencia esto es, la comprendida entre 01/01/2018 a 31/12/2018, los salarios se incrementarán en 1 punto porcentual sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2017. Se especifica en el Anexo adjunto al presente Convenio.

Artículo 15.- PROMOCIÓN ECONÓMICA O ANTIGÜEDAD

Se establece un complemento salarial de promoción económica o antigüedad que será percibido por los trabajadores en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento salarial consiste en el abono de trienios en cuantía de un 3% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, con un límite máximo de un 15%.

Los trabajadores que a 04-02-1995 superen el límite antes establecido, lo mantendrán y si estuviesen en devengo de un nuevo trienio lo consolidarán, quedando a partir de ese momento congelado el porcentaje del complemento de antigüedad.

Artículo 16.- PLUS DE ACTIVIDAD

El sistema de incentivos Plus de Actividad se establece en función de la obtención de unos rendimientos mínimos exigibles bien a nivel individual o por equipos.

El pago de este Plus de Actividad será en función de la categoría profesional y nivel de aptitud y cooperación del operario, según Anexo "Categorías, Sueldo, Plus Actividad -Convenio 2017-". Se abonarán en 12 pagas mensuales, no se incluirá en las pagas extras anuales.

A cada trabajador o equipo se le concederá un tiempo para realizar determinadas fases u operaciones de acuerdo con un método preestablecido. Este tiempo será definido como normal (estándar) en base 100, y será consecuencia de unos cronometrajes realizados. y/o estimados, y/o en fase de Lanzamiento para alcanzar las producciones óptimas.

El tiempo normal es el resultante de sumar el tiempo de preparación de máquina dividido por el lote a producir (en aquellas operaciones que lo requieran) y los tiempos de ejecución unitarios.

Este tiempo es exigible y obligado para el cobro del Plus de Actividad en base 100.

En toda toma de cronometrajes, se avisará al operario que se procede a la medición de dicha tarea, operación, o fase.

La Oficina Técnica establecerá el porcentaje máximo admisible por defectos de calidad imputable al operario en función de su puesto de trabajo, la obtención de un porcentaje superior será sancionable.

Para la obtención del Plus de Actividad será necesario obtener los rendimientos mínimos exigidos por la Empresa, y reflejados por el operario en el boletín de trabajo que se le facilitará.

Es por tanto de obligado cumplimiento la recepción del boletín, así como su cumplimentación en todos los apartados exigidos y su entrega en el tiempo requerido.

Artículo 17.- GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Habrá dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más el plus de antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su devengo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

La bolsa de vacaciones recogida en el art. 8 del presente convenio, tendrá el carácter de anual y para el cálculo de la proporcionalidad para ingresos y ceses de personal, se tomará la referencia del año natural, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 18.- DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Serán por cuenta de la Empresa todos los gastos de viajes que se realicen por motivos laborales fuera del centro de trabajo. Cuando el trabajador utilice transporte público, el importe total del gasto realizado y justificado mediante factura o documento equivalente. En de utilización de vehículo privado, se abonará por kilómetro recorrido el importe establecido por la ley de IRPF en vigor en cada momento. Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería.

Para que los gastos de viaje sean compensados, el trabajador necesariamente debe de cumplir los siguientes requisitos:

- El viaje deberá haber sido solicitado previamente y autorizado u ordenado por el Director del Departamento, indicando el detalle del viaje, recursos necesarios, fecha, motivo y objetivos del mismo.

- La emisión de billetes y reserva de hoteles debe ser autorizada previamente por la Dirección General.

- Todos los gastos serán debidamente justificados mediante facturas o documentos equivalentes fiscal-

mente admitidos, en los que se describan con detalle todos los conceptos del gasto.

Lo previsto en este artículo será de aplicación a todo el personal de la empresa Sima, S.A.

Artículo 19.- PAGO DE RETRIBUCIONES

La empresa, coincidiendo con el último día laborable del mes, abonará los correspondientes salarios mediante transferencia bancaria o talón bancario.

Asimismo, la empresa entregará a todo el personal justificantes del pago mensual, en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador, se hará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento. Siempre que sea posible, la Empresa avisará con antelación del periodo que ocuparán dichas horas.

El precio de estas horas será el reflejado en el Anexo "Categorías, Sueldo, Plus Actividad -Convenio 2017-".

Artículo 21.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones de Incapacidad Laboral, según la contingencia que lo origine:

a. Accidente laboral y enfermedad profesional: la empresa abonará hasta el 100 % del salario base convenio, más pluses, así como cualquier otro complemento que pudiera existir, desde el primer día de producirse la baja. Así mismo, la empresa queda obligada a abonar los tres primeros días por I.T., enfermedad común o accidente no laboral que se produzcan en el año y por una sola vez.

b. Enfermedad común, accidente no laboral: la empresa Sima S.A. para la vigencia desde el 1-1-2017 al 31-12-2018, completará hasta el 100% del salario base más el Plus Actividad, a partir del decimotercera día de baja, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral.

Así mismo, la empresa queda obligada a abonar los tres primeros días por I.T. derivados de enfermedad común o accidente no laboral del primer proceso de incapacidad temporal que, cada trabajador, sufra en el año natural.

La empresa podrá contratar una póliza de seguros que garantice el pago de este complemento.

Artículo 22.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

La empresa Sima S.A. concertará una póliza de seguros para sus trabajadores. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías.

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, 6.923,66 euros

- Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior, 5.192,74 euros.

- Invalidez permanente total para el trabajo habitual, 1.730,92 euros.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Si la empresa no cumpliera con dicha obligación, será responsable directamente del pago de la indemnización establecida en cada caso en este artículo.

CAPÍTULO CUARTO

CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 23.- CONTRATOS DE TRABAJO

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación establecidas en la ley vigente en cada momento.

Artículo 24.- PERÍODO DE PRUEBA

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley vigente en cada momento.

Artículo 25.- GRATIFICACIÓN POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN A LA EMPRESA

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la misma tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, las siguientes cantidades:

- A los 60 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.

- A los 61 años, 11 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.

- A los 62 años, 10 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses.

- A los 63 años, 9 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en nueve meses.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de diez años. Dicha facultad no podrá ser ejercitada cuando la empresa se encuentre en situación económica que le impida afrontar las consecuencias económicas de la misma.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

El trabajador que reciba esta gratificación se compromete a no trabajar, después de causar baja en SIMA, en empresas que se consideren competidoras de SIMA. La empresa podrá exigir la devolución de dicha gratificación en caso de incumplir el anterior pacto de no competencia, dentro del periodo que va desde su cese voluntario hasta su jubilación.

CAPÍTULO QUINTO

SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y FORMACIÓN

Artículo 26.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación las leyes que rijan en cada momento y las normas que las desarrollen. Actualmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995, de 8 de noviembre, y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27, de 31 de enero de 1997, R.D. 39/97, de 17 de enero.

Artículo 27.- ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo que entregará la empresa a su personal consistirá en dos equipos al año, uno cada seis meses. La fecha de entrega de los mismos será en los meses de marzo y septiembre.

Los trabajadores que ingresen en la empresa Sima, S.A., se les entregaran dos equipos. Asimismo, la em-

presa entregará todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar conjuntamente con los EPI.

La empresa proporcionará las prendas más adecuadas dependiendo de las circunstancias tanto de uso como las climatológicas existentes en cada puesto de trabajo, de acuerdo a los criterios que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 28.- HERRAMIENTAS

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles y herramientas necesarias para el trabajo.

Artículo 29.- FORMACIÓN

Se estará a lo que establezca la ley vigente en cada momento.

CAPÍTULO SEXTO

DERECHOS GENERALES, Y DISPOSICIONES SINDICALES

Artículo 30.- INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen de faltas y sanciones de aplicación del presente convenio será el que establezca el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

Artículo 32.- DISPOSICIONES SINDICALES.

DELEGADOS DE LOS SINDICATOS

En las empresas con más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado por los Sindicatos firmantes con las funciones que a continuación se detallan y que deberá recaer su nombramiento en la persona de un Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

En las empresas de más de 100 trabajadores, se podrá nombrar un Delegado Sindical entre los afiliados de los Sindicatos firmantes, que tendrá los mismos derechos y garantías que los Delegados o miembros del Comité de empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Primero. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

Segundo. Podrá asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estando obligados a guardar sigilo. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Convenio a los miembros del Comité de empresa.

Cuarto. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Quinto. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

Sexto. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento la Central o

Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuaran las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Primero. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos establecidos de sistema de prima, o incentivos y valoraciones de los puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el volumen del empleo.

- El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, o el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

c) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional de acuerdo con la Legislación Vigente.

a) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, de igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Segundo. Garantías.

a) Ningún miembro de Comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados del personal y el delegado del Sindicato a que pertenece, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le corresponda, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales, dichas horas serán las siguientes:

- Hasta 100 trabajadores: 197 horas anuales por delegado.

- De 101 a 250 trabajadores: 257 horas anuales por delegado.

- De 251 a 500 trabajadores: 377 horas anuales por delegado.

- De 501 a 750 trabajadores: 437 horas anuales por delegado.

- De 751 en adelante: 497 horas anuales por delegado.

La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes. No se computarán dentro de éstas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembros de comité o delegados sindicales como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta la que convoca dicha reunión, ni las horas empleadas en funciones de salud laboral.

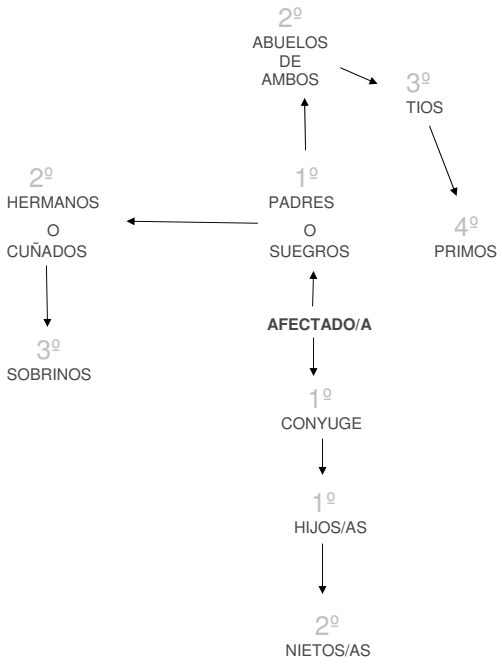
El Comité de Empresa podrá ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir por los puestos de trabajo sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto. No será considerado que se perturba el normal desenvolvimiento del proceso productivo, cuando la interrupción en cada uno de los puestos de trabajo no sea superior a 3 minutos.

ANEXO

Categorías, Sueldo, Plus Actividad -Convenio 2017- Desde 01.01.2017 al 31.12.2017					
	Salario Día	Plus de Actividad			H. Extras
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	
Oficial 1ª	41,03 €	465,32 €	435,82 €	- €	14,28 €
Oficial 2ª	40,69 €	392,99 €	373,56 €	364,01 €	13,54 €
Oficial 3ª	40,57 €	304,13 €	265,29 €	250,66 €	12,80 €
Especialista	40,41 €	206,70 €	192,28 €	- €	10,70 €
Peón Especialista	40,41 €	206,70 €	- €	- €	10,70 €
Oficial 1ª Administrativo	42,41 €	465,32 €	435,82 €	- €	14,28 €
Oficial 2ª Administrativo	41,09 €	392,99 €	373,56 €	364,01 €	13,54 €
Oficial 3ª Administrativo	40,62 €	304,13 €	265,28 €	250,66 €	12,80 €
Jefe 1ª Administrativo	46,85 €	- €	- €	- €	14,75 €
Encargado	42,86 €	- €	- €	- €	15,39 €
Comercial	43,00 €	- €	- €	- €	- €
Perito con Responsab.	53,12 €	- €	- €	- €	- €
Encargado (*)	42,86 €	- €	- €	- €	12,80 €

Categorías, Sueldo, Plus Actividad -Convenio 2017- Desde 01.01.2018 al 31.12.2018					
	Salario Día	Plus de Actividad			H. Extras
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	
Oficial 1ª	41,44 €	465,32 €	435,82 €	- €	14,42 €
Oficial 2ª	41,10 €	392,99 €	373,56 €	364,01 €	13,68 €
Oficial 3ª	40,98 €	304,13 €	265,29 €	250,66 €	12,93 €
Especialista	40,81 €	206,70 €	192,28 €	- €	10,80 €
Peón Especialista	40,81 €	206,70 €	- €	- €	10,80 €
Oficial 1ª Administrativo	42,83 €	465,32 €	435,82 €	- €	14,42 €
Oficial 2ª Administrativo	41,50 €	392,99 €	373,56 €	364,01 €	13,68 €
Oficial 3ª Administrativo	41,02 €	304,13 €	265,28 €	250,66 €	12,93 €
Jefe 1ª Administrativo	47,31 €	- €	- €	- €	14,90 €
Encargado	43,29 €	- €	- €	- €	15,54 €
Comercial	43,43 €	- €	- €	- €	- €
Perito con Responsab.	53,65 €	- €	- €	- €	- €
Encargado (*)	43,29 €	- €	- €	- €	12,93 €

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



A los efectos del artículo 13 de la Ley 13/84 se consideran familiares: cónyuge, hijos, padres y madres, abuelos y nietos, hermanos y cuñados. Por consanguinidad y afinidad: nuera, yerno y suegros.