

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-1308** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hergóm, SL. para el periodo 2021-2024.*

Código 39000612011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hergóm, SL, para el periodo 2021-2024, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 15 de noviembre de 2021, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras, habiéndose alcanzado acuerdo por mayoría de la parte social mediante voto favorable de los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la organización sindical USO; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 25 de febrero de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

## I CLÁUSULAS GENERALES

### **Artículo 1º - Ámbito Funcional**

Los preceptos del presente Convenio Colectivo establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa INDUSTRIAS HERGÓM, S.L. y su personal.

### **Artículo 2º - Ámbito Temporal**

La duración del presente Convenio será de cuatro años a partir del 1º de enero de 2021, es decir, hasta el 31 de Diciembre del año 2.024, cualquiera que fuese la fecha de su tramitación reglamentaria.

### **Artículo 3º - Ámbito Territorial**

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Soto de la Marina (Cantabria).

### **Artículo 4º - Ámbito Personal**

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa a que se refiere el Artículo 1º, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión del personal de Alta Dirección.

### **Artículo 5º - Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### **Artículo 6º - Denuncia**

Se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma un mes antes del vencimiento.

### **Artículo 7º - Garantías Personales**

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

### **Artículo 8º - Cambio de Puesto de Trabajo**

La Dirección de la Empresa podrá realizar en cualquier momento los cambios de puesto de trabajo que las circunstancias y necesidades del proceso productivo aconsejen, en los términos y condiciones previstas en el Artículo 39º del Estatuto de los Trabajadores, lo cual se efectuará en todo caso sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador.

La realización de estos cambios, en caso de producirse, será comunicada al Comité de Empresa y trabajadores a través de la publicación del Organigrama para su conocimiento, antes de ser implantada.

El Comité de Empresa recibirá en los primeros 7 días de cada mes una previsión de los turnos de trabajo de dicho mes.

## II RETRIBUCIONES

### **Artículo 9º - Salarios y Sueldos**

Para el año 2021 los salarios y sueldos serán los que resulten de aumentar el IPC real de ese año más 1%. Las tablas salariales se incrementarán a partir de 01/01/2021 un 3% a cuenta de convenio. (Anexo tablas salariales incluyen ese 3%)

Para el año 2022 dichos salarios y sueldos serán los que resulten de aumentar el IPC real de ese año más 1%. Las tablas salariales se incrementarán a partir de 01/01/2022 un 1,5% a cuenta de convenio.

Para el año 2023 dichos salarios y sueldos serán los que resulten de aumentar el IPC real de ese año más 1,25%. Las tablas salariales se incrementarán a partir de 01/01/2023 un 1,5% a cuenta de convenio

Para el año 2024 dichos salarios y sueldos serán los que resulten de aumentar el IPC real de ese año más 1,25%. Las tablas salariales se incrementarán a partir de 01/01/2024 un 1,5% a cuenta de convenio

Año	Incrementos salariales de Tablas	Subidas de Tablas a cuenta de convenio
2021	IPC real + 1%	3,0%
2022	IPC real + 1%	1,5%
2023	IPC real + 1,25%	1,5%
2024	IPC real + 1,25%	1,5%

Todas las tablas y cantidades indicadas en el texto de este Convenio reflejan sus importes a fecha 01 de enero de 2021 e incluyen un incremento a cuenta del 3%. El incremento definitivo para cada año según lo acordado en el Convenio se regularizará se una vez conocido el IPC real de dicho año (en enero del año siguiente).

Estas subidas salariales serán consolidadas en tablas en todos los conceptos retribuidos de la nómina y no podrán ser absorbidas ni compensadas por ningún concepto salarial reflejado en el presente convenio

#### **Artículo 10º - Revisión**

El pago de atrasos correspondientes a 2021, 2022, 2023 y 2024 se realizará con la nómina de febrero, siempre que el IPC se publique antes del 15 de enero, de los años siguientes correspondientes y tendrá que incluirse en dicha nómina indicando claramente la correspondencia con los atrasos.

Si el incremento anual resultante de la aplicación del IPC real más el diferencial fuera inferior al incremento de tablas realizado a cuenta, no procederá devolución.

#### **Artículo 11º - Antigüedad**

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en la cuantía del 5% sobre el sueldo base del presente Convenio.

Este complemento salarial comenzará a devengarse el 1º de Enero para el personal que cumpliera el quinquenio en el primer semestre del año, y quienes lo cumplieran en el segundo semestre comenzarán a devengarlo el 1º de Julio.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la Empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en I.T., los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, las suspensiones temporales de contrato de trabajo y el tiempo de contratación temporal inmediatamente anterior a su paso a fijo del personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 12º - Plus de Convenio

El Plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo (categorías con retribución diaria) y por mes (categorías con retribución mensual) y se incrementará para cada año de vigencia, en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios. (Anexo Tabla Salarial, 2ª columna)

#### Artículo 13º - Plus de Asistencia

Se abonará por día real de trabajo (categorías con retribución diaria) y por mes (categorías con retribución mensual) y se incrementará para cada año de vigencia, en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios. (Anexo Tabla Salarial, 3ª columna)

Las penalizaciones en cuanto al percibo del Plus de Asistencia se detallan a continuación:

- En caso de baja de enfermedad o accidente no laboral por un periodo igual o inferior al 50% de los días hábiles de trabajo, se descontará la parte proporcional correspondiente a los días de trabajo perdidos en el mes de que se trate.
- Cuando la baja por enfermedad o accidente no laboral sea superior a dicho 50% se perderá la totalidad del Plus de Asistencia del mes en que se trate.
- Todo trabajador que disfrute de un día de permiso sin retribución perderá el 25% del Plus de Asistencia del mes en que se trate. El trabajador que disfrute de dos días de permiso sin retribución perderá el 50% de dicho plus. El trabajador que disfrute de tres o más días de permiso sin retribución perderá la totalidad del citado Plus de Asistencia del mes en que se trate.
- Por una falta de asistencia injustificada o tres de puntualidad perderá 1/3 del referido plus. Por dos faltas de asistencia injustificadas o cinco de puntualidad perderá 2/3 del mismo. Por tres faltas injustificadas de asistencia o más de cinco de puntualidad se perderá la totalidad del Plus de Asistencia del mes.
- El accidente laboral no penalizará este Plus de Asistencia

Tanto las bajas de enfermedad o accidente no laboral, como las faltas por permiso sin retribución y las de puntualidad o faltas injustificadas, se computarán por meses naturales.

#### Artículo 14º - Complemento Personal

Con independencia del salario base anual que se recoge en la Tabla salarial del Anexo, el personal afectado por el presente Convenio con una antigüedad inferior a 5 años, percibirá dicho complemento en cuantía para el año 2021 de 75,92 Euros alcanzado el 100% del complemento en el décimo año de antigüedad con un importe de 265,37 Euros para el año 2021. En aras de reflejar la forma de pago, este plus será abonado durante las 15 pagas anuales, excluyendo la paga de objetivos.

Este complemento se incrementará para cada año de vigencia, en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios.

Se adjunta escala para el 2021 según años de antigüedad

Complemento Personal		
Años	€ Bruto/mes	Porcentaje
Del 1º al 4º	75,92	Fijo
5º	170,79	64,36%
6º	188,97	71,21%
7º	208,50	78,57%
8º	222,01	83,66%
9º	246,21	92,78%
10º	265,37	100%

#### Artículo 15º - Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad

Las Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad, se abonarán a razón de treinta y un días naturales cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este Convenio, más la antigüedad, Plus de Convenio y Complemento Personal, así como cualquier complemento que venga derivado de su puesto de trabajo, exceptuando el Plus de Tóxico, Penoso y/o Penoso.

El devengo de ambas pagas extraordinarias será semestral, en el caso de la paga de verano será desde el 1 de enero al 30 de junio y en el caso de la paga de Navidad será del 1 de Julio al 31 de diciembre del año en curso.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de julio, 20 de diciembre.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año y considerando como tiempo trabajado a estos efectos el de permanencia en situación de I.T.

#### Artículo 16º - Paga de objetivos

La paga de objetivos se abonará el 3 de enero a todos los trabajadores de Hergom.

El personal Directo e Indirecto de Producción percibirá dicha paga con los siguientes criterios:

1. Valor punto según categoría, actualizable anualmente según incremento salarial. Se abonará según la categoría desempeñada.

Valores en 2021 (actualizados con el 3% de pago a cuenta 2021):

Peón especialista	144,00€
Oficial de tercera	187,87€
Oficial de segunda	235,53€
Oficial de primera	281,85€

2. Absentismo - 7 puntos.

- $\text{Tiempo de presencia} = (\text{Tiempo de jornada-absentismo no justificado}) / \text{Tiempo de jornada anual}$
- Absentismo no justificado: enfermedad, hospitalización, fallecimiento de familiares a partir de segundo grado (este inclusive) y permisos retribuidos, excepto bodas. El accidente laboral no será considerado como absentismo no justificado.
- 7 puntos > 0,999.
- 5 puntos > 0,994.
- 3 puntos > 0,989.
- 2 puntos > 0,979.

3. Productividad – 6 puntos.

3.1 Productividad fundición y mantenimiento

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla:

- 200 motas o más, 6 puntos.
- 186 motas o más, 5 puntos.
- 169 motas o más, 4 puntos.
- 158 motas o más, 3 puntos
- 144 motas o más, 2 puntos.
- 130 motas o más, 1 puntos.

Se establece como estándar de número de cambio de modelos en Fundición de media anual en 14. En caso que el número de cambios de modelos sea superior, los puntos indicados de productividad en Fundición se ajustarán en la misma proporción (Cada cambio adicional = 8,33% de variación de productividad en ambos sentidos).

### 3.2 Productividad resto de secciones

- 6 puntos > 0,999
- 5 puntos > 0,959
- 4 puntos > 0,939
- 3 puntos > 0,919
- 2 puntos > 0,899
- 1 punto > 0,879

### 4. Calidad - 2 puntos

- Menos de 15 reclamaciones 1 punto
- Menos de 5 reclamaciones 2 puntos

El pago mínimo anual para el personal de oficinas será de 1152,00Euros en 2021 que se incrementará para cada año de vigencia de este Convenio en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios

#### **Artículo 17º - Paga Especial de Vacaciones**

La Paga Especial de Vacaciones se abonará a razón de treinta y un días naturales para los trabajadores con una antigüedad igual o superior a diez años y del 50% para los trabajadores de nuevo ingreso, aumentando progresivamente por cada año de antigüedad hasta alcanzar el 100% a partir del décimo año.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este Convenio, Complemento Personal y Plus de Convenio y cualquier complemento que venga derivado de su puesto de trabajo, correspondiente al mes de Julio del año en curso, así como de la antigüedad que se cumpla dentro del año natural, con independencia del mes en que se cumpla

El periodo de devengo será anual desde el 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de Julio del año en curso

Se percibirá el importe de esta Paga el día 15 de marzo. A efectos de cálculo de su importe se considerará el tiempo de permanencia en I.T. como tiempo trabajado.

Antigüedad	Porcentaje
1º año	50%
2º año	55,53%
3º año	61,07%
4º año	60,60%
5º año	72,13%
6º año	77,67%
7º año	81,73%
8º año	88,73%
9º año	94,27%
10º año	100,00%

#### **Artículo 18º - Plus de Distancia**

El Plus Distancia Bus, que contempla el valor del billete de autobús desde Santander a Soto de la Marina (3,10€), un solo viaje de ida y vuelta, será abonado a todos los trabajadores que no reciban el Plus Distancia Km y que vivan a más de 2Km de la Empresa, respetándose los derechos adquiridos hasta 01 de enero de 2017.

Los trabajadores con derechos adquiridos del Plus Distancia Km que residan a más de 2 kilómetros contados desde el límite de la localidad en la que tengan su domicilio al centro de trabajo, percibirán en el año 2.021 en concepto de plus de distancia, y por un sólo viaje de ida y otro de vuelta, cualquiera que sea el número de viajes que realicen, la cantidad de 0,25€ por kilómetro de recorrido, menos 2 kilómetros de ida y otros 2 de vuelta.



El Plus de distancia kilómetro, se incrementará para cada año de vigencia, en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios.

plus de distancia no se incrementará si, por cualquier causa, el trabajador traslada su domicilio a un lugar más lejano de la Empresa, y en cambio se reducirá en la cuantía correspondiente si traslada su domicilio a un lugar más próximo a la Empresa.

#### **Artículo 19º - Dietas**

En el año 2.021 el importe de la Dieta completa será de 50,59€ por día y de 25,31€ la media dieta. Se incrementará para cada año de vigencia, en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios. Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comida sobrepasan estas cantidades, el exceso será abonado por la Empresa, mediante la debida justificación por el Trabajador. Cuando el trabajador utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de euros/Km que se indiquen en el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Cantabria

#### **Artículo 20º - Complementos por Trabajos Tóxicos, Penosos, Peligrosos y Otros**

Artículo 20.1: Complemento Trabajos Tóxicos, Penosos, Peligrosos.

Los trabajadores que presten sus servicios en puestos de trabajo "excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos" percibirán un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, del 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Se tomará como base de cálculo el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1ª.

Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a los trabajadores pertenecientes al Departamento de Mantenimiento, toda vez que en el complemento de mantenimiento de cada uno de dichos trabajadores se encuentran comprendidas las cantidades que pudieran corresponderles por estos conceptos, siempre que se garantice que en dicho complemento de mantenimiento se incluye como mínimo el 75% del importe del complemento al que refiere este artículo,

Los trabajadores de nuevo ingreso a partir del 1º de Enero de 1.996 lo percibirán si realmente se dan estas circunstancias en el puesto que ocupen, no percibiéndolo si no es así.

#### **Artículo 21º - Complementos de Trabajo Nocturno**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

El complemento de trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento de correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Todos los trabajadores con derecho a percibir este complemento de nocturnidad, de conformidad, percibirán 2,02€/hora

#### **Artículo 22º - Horas Extraordinarias**

Durante la vigencia del presente Convenio únicamente se trabajarán horas extraordinarias cuando ello sea necesario para reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, periodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las utilizadas en la realización de inventarios, las de mantenimiento u otras circunstancias derivadas de la actividad propia de la empresa.

Para 2.021 el valor de cada hora extraordinaria será de 23,79€ para el personal de producción; y de 27,68€ para el personal de mantenimiento, cualquiera que sea la categoría, antigüedad y retribución de cada trabajador.

Se incrementará para cada año de vigencia, en los mismo porcentajes que lo hagan los salarios

Cada trabajador que realice horas extraordinarias podrá sustituir, previo acuerdo con la Empresa, el cobro de las mismas por el descanso en el tiempo equivalente a 1,25h por 1h extra trabajada. Las fechas concretas para tal descanso serán determinadas por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

### III CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 23º - Jornada Anual

La jornada anual de trabajo efectivo de todo el personal de la Empresa será de 1.764 horas durante toda la vigencia del Convenio. La distribución de la jornada en cada uno de los años indicados se realizará según el calendario acordado.

#### Artículo 24º - Horarios

Los distintos horarios de trabajo se detallan a continuación. En la jornada continua de doble y triple turno, los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso, que se computarán como trabajo efectivo. La fijación de horarios de trabajo y la adscripción de los trabajadores a los mismos, en cada momento, se hará por la Dirección en atención a las circunstancias y necesidades del proceso productivo, siempre dentro de los horarios vigentes en la Empresa.

Los servicios especiales de mantenimiento y cualesquiera otros que pudieran crearse en el futuro se registrarán por los calendarios especiales elaborados de mutuo acuerdo entre el personal afectado y la Dirección.

#### HORARIO DE OFICINAS

	De lunes a viernes	
	Horas	Minutos
Hora entrada	8	0
Hora salida	18	15

Descanso para comida : 13 a 15 h/14 a 16h

	De lunes a viernes (Jornada Continua)	
	Horas	Minutos
Hora entrada	6	45
Hora salida	15	0

#### PERSONAL DE FABRICA EN JORNADA DISCONTINUA

DE LUNES A VIERNES	
HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	8,00
HORA SALIDA	17,00
Descanso para comida: 13 a 14 h.	



**PERSONAL DE FÁBRICA EN JORNADA CONTINUA**

**DOBLE TURNO**

	DE LUNES A VIERNES			
	MAÑANA		TARDE	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	5,00	45	14,00	0,00
HORA SALIDA	14,00	0,00	22,00	15,00

**TRIPLE TURNO (CON HASTA 3 OPERARIOS DE NOCHE POR SECCION)**

	DE LUNES A VIERNES					
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	5,00	45,00	14,00	00,00	21,00	45,00
HORA SALIDA	14,00	0,00	22,00	15,00	6,00	0,00

**TRIPLE TURNO (CON MAS 3 OPERARIOS DE NOCHE POR SECCION)**

	DE LUNES A VIERNES					
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
HORA ENTRADA	5:00	45,00	13:00	45,00	21:00	45,00
HORA SALIDA	14,00	0,00	22,00	0,00	6,00	0,00

**TURNO ESPECIAL FUNDICION/ESMALTERIA**

	DE LUNES A VIERNES	
	HORAS	MINUTOS
	HORA ENTRADA	3:00/4:00
HORA SALIDA	12:00/13:00	0,00

En relación a la modalidad de tele-trabajo, las partes se comprometen a adaptar las disposiciones normativas vigentes en cada momento.

**Artículo 25º- Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales que con carácter general serán en la segunda quincena del mes de Julio y la primera quincena de agosto.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa realizando un calendario anual de trabajo.

Los días de vacaciones "no colectivas" serán tomadas según un programa de distribución anual que asegure un disfrute sin perturbaciones para la producción y se fijarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute individual con una antelación mínima de 60 días.

En caso de falta de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador sobre las fechas para el disfrute de las vacaciones no colectivas, se realizará un sorteo para la asignación del turno de vacaciones siendo rotativo para los siguientes años

### Artículo 26º - Licencias Retribuidas

A todos los efectos, se equipará matrimonio y pareja de hecho, siempre que las mismas se encuentren debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial u organismo equivalente y la persona interesada aporte la certificación acreditativa de las mismas.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias por el tiempo y en las condiciones previstas en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la forma siguiente:

- Quince días naturales en caso de haber contraído matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de conformidad con la Ley de Cantabria 1/2005, de 16 de mayo, de Parejas de Hecho o en su defecto presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho
- Tres días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días. Si el nacimiento hubiese sido por cesárea dos días más.
- Dos días laborables por accidente o enfermedades grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos, todos ellos consanguíneos o políticos y cónyuge o persona con la que se conviva habitualmente como pareja estable. En caso de que dos o más trabajadores con parentesco entre ellos tengan derecho a esta licencia, estos podrán utilizarla en días no coincidentes siempre que se mantenga la causa de la licencia en el momento del uso de la misma.
- Tres días laborables por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hijos de pareja de hecho estable, hermanos, abuelos y nietos.
- Dos días laborables por fallecimiento de hijos, abuelos, nietos y hermanos, todos ellos políticos.
- Siete días laborables por fallecimiento de cónyuge o persona con la que se conviva habitualmente como pareja de hecho estable.
- Tres horas por fallecimiento de tíos y sobrinos, el día del entierro.
- Un día en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo presentar el justificante acreditativo cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos.
- Hasta 20 horas anuales retribuidas para asistencia al médico de cabecera y el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialista, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta sea necesaria dicha consulta y se justifique con documento del SCS o facultativo privado.

Cuando con motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e) f) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia a 4 días. En el caso que el desplazamiento sea superior a 500 Km, la licencia se ampliará a 5 días

Si el trabajador ha realizado parte de la jornada laboral cuando surge el derecho a una licencia retribuida, la misma comenzará a partir del momento en el que el trabajador se ausente del centro de trabajo. Si ha realizado la jornada laboral completa del día que se produce el derecho a la licencia, la misma comenzará a utilizarse al día siguiente y en el caso que haya realizado parcialmente la jornada y decida ausentarse, la licencia comenzará en ese momento.

Los permisos empiezan a contar, en caso de que la causa tenga lugar en día no laborable, en el primer día laborable que le siga.

#### **Artículo 27º - Permisos sin retribución.**

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin retribución en la forma y condiciones que se detallan:

- Este permiso será como máximo de 10 días por año natural.
- El trabajador que desee disfrutar parte o la totalidad de dicho permiso, deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de 5 días laborables.
- El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar permiso simultáneamente será de cinco trabajadores.
- El trabajador dispondrá de permiso por el tiempo preciso para acompañar a consulta médica por razón de enfermedad a padres o hijos menores de edad o discapacitados, cuando la hora de consulta coincida con su jornada laboral. El tiempo máximo acumulado de disfrute será dieciséis horas anuales.

#### **Artículo 28º - Excedencias.**

La Empresa concederá excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año que lo soliciten, con reserva y reincorporación inmediata en su antiguo puesto o en otro de similar categoría, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el motivo de la misma sea de carácter familiar o de estudios exclusivamente y que se acredite esta condición.
- Que dicha excedencia no sea superior a cinco años y no inferior a cuatro meses.
- Que el número de trabajadores que coincida en este tipo de excedencia no sea superior al 2% de la plantilla.

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

En todos los demás casos se cumplirá lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

En el supuesto de excedencia por funciones de cargo sindical electivo, a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, el trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### **Artículo 29º - Personal de Mantenimiento: Descanso Semanal, Vacaciones y Plus Especial.**

1º Descanso Semanal.

Se acuerda mantener el actual sistema de descanso semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta catorce días, para el personal de Mantenimiento que se refleja en tabla anexa.

Consiste en descansar todos los domingos y trabajar un sábado en jornada ordinaria, de cada tres, en el transcurso del año, tomando en esa semana el segundo día de descanso de lunes a viernes.

En aquellas semanas en que según el calendario vigente coincida un sábado con un día de fiesta, los dos días de descanso serán sábado y domingo.

2º Vacaciones.

El personal de Mantenimiento disfrutará sus vacaciones anuales reglamentarias de forma rotativa, en los meses anterior y posterior a las vacaciones colectivas.

Las vacaciones se disfrutarán tomando de forma continua la totalidad de los días, salvo petición expresa del trabajador y aceptación de la Empresa, de forma tal que los días que quedasen pendientes se disfrutarán en las fechas en que ambos acuerden, dentro del año correspondiente. Se establecen dos grupos para el disfrute de las vacaciones. Estos dos grupos rotarán anualmente el mes de disfrute de las vacaciones reglamentarias.

3º Plus Especial

Se acuerda elevar la cuantía del Plus Especial que venía percibiendo el personal de Mantenimiento a 133,54€/mensuales en 12 pagas

Se incrementará para cada año de vigencia, en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios

Se abonará anualmente en doce mensualidades y se percibirá siempre que se dé al menos una de las dos circunstancias anteriormente expuestas; sistema de descanso semanal o vacaciones en fechas no colectivas.

#### IV RÉGIMEN DE PERSONAL

##### **Artículo 30º - Jubilación**

A petición del trabajador, y de común acuerdo con la Empresa, y previo aviso con una antelación de al menos un año para los grupos profesionales 1 a 3, una antelación de seis meses para los grupos profesionales 4 y 5 y una antelación de tres meses para los grupos 6 y 7, el trabajador tendrá derecho a la que la empresa le sustituya mediante el tipo de contrato y una vez alcanzada la edad que establezca la normativa vigente.

De igual manera, la Empresa admite la posibilidad de poder establecer una Gratificación Especial para la jubilación anticipada para los trabajadores que reuniendo los requisitos legalmente establecidos, se jubilen entre los 60 y 63 años de forma anticipada, cuya cuantía se establecería de forma individual para cada caso, que se abonaría de una sola vez en el momento de producirse la jubilación y en el que el importe de la misma se establecería en función de la persona concreta que se fuese a jubilar, puesto que ocupa, retribución anual, etc., participando en su valoración, además del propio interesado y la Dirección, una representación del Comité de Empresa.

##### **Artículo 31º - Ingreso de Nuevos Trabajadores**

Cuando haya de admitirse a trabajadores de cualquier categoría para cubrir cualquier puesto de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa el puesto o los puestos a cubrir, pudiendo los trabajadores que lo deseen solicitar los puestos de que se trate, que les serán adjudicados, con preferencia, a los trabajadores que demuestren reunir las mejores condiciones de idoneidad, a criterio de la Dirección de la Empresa, el trabajador al que se adjudicara el nuevo puesto pasaría a

la categoría y retribución correspondiente al mismo, aunque fueran inferiores a las que tuviera asignadas en su anterior puesto.

La Empresa deberá comunicar por escrito y exponer en el tablón de anuncios los puestos a cubrir durante un mínimo de 7 días, a partir de los cuales, si no se ha recibido solicitud alguna interesándose por dicho puesto, podrá disponer libremente de la persona que ocupará el mismo.

El trabajador, por su parte, para la solicitud del referido puesto, deberá dirigirse por escrito a la Empresa, entregando dicha solicitud al Comité de Empresa, el cual lo hará llegar a la Dirección de la misma.

En todo caso, la Empresa dará cumplimiento a lo dispuesto en las normas sobre contratación laboral vigentes o que en el futuro se promulguen en cuanto a modalidades y formas de contrato.

A los efectos previstos en el artículo 15º-1, a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados.

La Dirección podrá consultar con el Comité de empresa en alguna de las fases de la selección para aportar sus conocimientos.

La Empresa convertirá contratación de puestas a disposición a través de ETTs en contratación directa si se superan las 9000h/mes en un trimestre.

En relación a la contratación eventual o por circunstancias de la producción, el período máximo dentro del cual se podrán celebrar dicha contratación será el que determine el convenio colectivo de ámbito sectorial

### **Artículo 32º - Formación**

La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción profesional de los mismos. A estos efectos el Comité de Empresa podrá proponer los cursos que considere interesantes para su estudio y resolución por la Dirección.

Las horas de formación serán a cargo de la Empresa en aquellos casos en los que dicha formación que se considere inherente al puesto de trabajo y no utilizable fuera del ámbito de la Empresa, en el caso que estas horas se realicen como continuación de la jornada laboral, serán abonadas al coste de hora normal. En el caso que, entre el comienzo de las sesiones formativas y la finalización de la jornada, haya más de 30 minutos, las horas de formación serán abonadas como horas extras.

Las horas de formación de cursos relativos a la empresa o al desempeño del puesto de trabajo, serán a cargo de la empresa al 100%

Las horas de formación de carácter generalista, utilizables fuera del ámbito de la Empresa, serán a cargo de los Trabajadores interesados y de la Empresa al 50%.

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a los permisos individuales de formación reglados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, siempre que reúnan las condiciones establecidas en el mismo.

En todo caso no podrán participar simultáneamente en cursos de formación más de tres trabajadores del total de la Empresa, y siempre que con ello no se entorpezca el normal funcionamiento de ninguna sección o grupo productivo.

El Comité de Empresa participará en el desarrollo del plan de formación anual.

#### **Artículo 33º - Ropa de Trabajo.**

La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, las siguientes prendas de ropa de trabajo: un chaleco, dos buzos, chaquetas, dos pantalones, dos polos de manga corta y dos de larga, así como una camiseta y pantalón interior térmico, dos pares de calcetines y una toalla según lo solicitado por cada uno de ellos al Almacén antes de cerrar el pedido anual.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas y convenientemente justificadas su deterioro serán repuestas sin la periodicidad marcada con anterioridad.

Dichas prendas deberán, obligatoriamente, usarse durante la jornada de trabajo quedando prohibido su uso fuera de la misma.

Las prendas de trabajo serán entregadas a los trabajadores en el transcurso del mes de febrero de cada año.

El Comité de Empresa participará de forma activa en la elección de todas las prendas de trabajo que sean necesarias para cualquier trabajador y puesto de trabajo determinado.

La empresa se encargará de la limpieza de la ropa de trabajo individual en el caso de personal adscrito a las secciones de Fundición y Mantenimiento.

#### **Artículo 34º - Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral.**

La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Será obligatorio el uso de los elementos de protección individual que estén definidos por el Servicio de Prevención para cada puesto de trabajo y que se entreguen a cada trabajador.

#### **Artículo 35º - Personal con Capacidad Disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que por accidente o enfermedad sufran una reducción de sus facultades físicas o mentales, que, aun no imposibilitándoles para el desempeño de su puesto de trabajo habitual, se estime conveniente la asignación de un nuevo puesto de trabajo, tendrán preferencia para ocuparlo, en el caso de que se produzca una vacante, siempre que demuestre aptitudes para el nuevo puesto y respetándose la retribución que viniese percibiendo.

La Empresa facilitará mediante flexibilidad horaria de jornada la conciliación familiar de aquellos trabajadores con personas a su cargo con capacidad disminuida



## V RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en: Leve, grave y muy grave.

### **Artículo 36º - Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad, sin justificación, en el periodo de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjese perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

### **Artículo 37º - Faltas Graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para uso propio, de herramientas de la Empresa.
- 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.

### Artículo 38º - Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes)
- 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 a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante su trabajo en cualquier otro lugar.
- 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.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, siempre, que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la Empresa o revelar a extraños datos de la misma de reserva obligada.
- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- La disminución no justificada de rendimiento del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- No se considerará injustificada la falta de trabajo que se derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

### Artículo 39º - 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 o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de la carta y los hechos que la motivaron.

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

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

### Artículo 40º - Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido.

#### **Artículo 41º - Despidos**

Se sancionarán con despido disciplinario los hechos a los que se refiere el Artículo 38º y los que correspondan con las causas enumeradas en el Artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 42º - Prescripción**

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

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

#### **Artículo 43º - Abuso de Autoridad**

La Empresa considerará como faltas graves o muy graves, según los casos, y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

.....

En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa quien resolverá en el plazo de quince días.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del Comité de Empresa, no satisficiera al perjudicado, éste podrá iniciar, en el plazo no superior a quince días, ante el ORECLA la oportuna reclamación previa a la vía judicial.

### VII DISPOSICIONES VARIAS

#### **Artículo 44º - Competencias, Derechos y Garantías de los Miembros del Comité de Empresa.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes sobre la materia y en particular a lo establecido en el Convenio de Industria Siderometalúrgica de Cantabria sobre esta materia Garantías y Derechos Sindicales.

En caso de que cualquier miembro del Comité de Empresa vaya a utilizar más de 3 jornadas consecutivas completas de horas de permiso, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa para que esta pueda adoptar las medidas organizativas necesarias derivadas de esa ausencia continuada en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 45º - Integración Laboral Personal con Discapacidad**

Se entenderá por discapacitado toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La Empresa conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores que pasen a tener una incapacidad permanente parcial para su profesión, después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sucedido posteriormente a su ingreso en la Empresa.

Cuando en la situación a que se refiere el párrafo anterior se considere que la adaptación no se puede llevar a cabo, se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su discapacidad.

El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda a su nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

#### **Artículo 46º - Premio por Mejoras de Métodos**

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo, bien en seguridad, productividad o supresión de alguna fase en el proceso.

El trabajador presentará por escrito la sugerencia al Comité de Empresa, el cual la hará llegar a la Dirección. Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía a juicio de la Empresa y oído el Comité de Empresa, la Dirección estudiará el premio a otorgar al trabajador, de acuerdo con la sugerencia presentada. En todo caso, la Dirección dará contestación en un plazo de tres meses sobre la aceptación o no de la sugerencia como aplicable en la Empresa.

Están excluidas de la aplicación de este Artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituye parte integrante o se derive de sus obligaciones (Departamentos Técnicos, Métodos, Organización, Mantenimiento, Proyectos, etc., Jefes de Taller, Encargados, Capataces).

#### **Artículo 47º- Atenciones Sociales**

##### **1. Complemento en situación de I. T. (+ incrementos pactados en convenio)**

Se conceden 2997,26€ anuales que administrará el Comité de Empresa, y que destinarán hasta donde alcancen (si hay sobrante para el año siguiente) para complementar el menor importe que sobre sus retribuciones normales, excluidas las correspondientes a horas extras, pudieran percibir los trabajadores en situación de I. T. por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de estas situaciones.

El complemento será como máximo la diferencia entre el 60% que se percibe de la Empresa o de la S.S., entre el 4º y el 20º día inclusive, y el 75% que se percibe a partir del 21º día de la S.S.

Estas compensaciones se harán al final del año, teniendo en cuenta a todos los trabajadores en dichas situaciones a lo largo de ese período. Cantidad en la forma prevista en el párrafo 2º del Artículo 9º y para el año 2021 en la forma prevista en el párrafo 3º del artículo 9º. Se abonará anualmente en doce mensualidades y si no alcanza el total disponible para cubrir todas las percepciones, se repartirá proporcionalmente a las jornadas en dichas situaciones de I. T., correspondiente a cada trabajador.

2. La Empresa dispondrá de un seguro para todos los trabajadores que figuren en su nómina y que resulten debidamente inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social. Las coberturas y capitales contratados son:

- Gran Invalidez natural, por accidente laboral **o no laboral** y por enfermedad profesional, 18.000Euros
- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral **o no laboral** y por enfermedad profesional, 18.000Euros
- Incapacidad permanente total por accidente laboral **o no laboral** y por enfermedad profesional, 18.000Euros
- Muerte por accidente laboral **o no laboral**, 18.000 Euros
- Muerte natural, 12.000 Euros

3. Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales, culturales, deportivas y las que en un futuro pudieran producirse, la Empresa tratará de atender las sugerencias que le sean presentadas por el Comité de Empresa.

4. Industrias Hergom adoptará las medidas legales que le fueran requeridas como consecuencia de tener en su personal víctimas de violencia de género.

#### **Artículo 48 – Trabajos de Categoría Superior**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivo su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos, o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante, lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

#### **Artículo 49 - Recibo de finiquito**

Todo trabajador al cesar en la Empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa.

#### **Artículo 50 – Solución Extrajudicial de Conflictos**

Las partes firmantes de este Convenio podrán, de común acuerdo, someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria ("ORECLA"), para la solución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse entre las mismas.

#### **Artículo 51 – Normas supletorias**

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales establecidas en la legislación vigente en cada momento especialmente en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Cantabria, Estatuto de los Trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical (LOLS).

#### **Artículo 52 – Comisión paritaria**

A los efectos procedentes, se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes negociadoras y que estará formada por las siguientes personas:

- En representación de la Empresa: Alejandro Gómez y Cesar Fernández
- En representación de los trabajadores: Pablo Díaz, Víctor Alonso y Angel Coterón

Esta Comisión conocerá y resolverá de cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio.

Se constituirá cuando lo considere necesario cada una de las partes. En cada reunión se levantará acta de lo tratado.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios debiendo ser resueltos en el primer supuesto en el plazo de 15 días y en el segundo en un máximo de 72h.

De no ser resueltos los conflictos en los citados plazos, en el seno de la Comisión, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de conflictos y en concreto ante el ORGANISMO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA) previo a la vía judicial.

#### **Artículo 53 - Cláusula de inaplicación salarial.**

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa afectada por el presente convenio, podrá inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Negociadora.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión Negociadora del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.



#### **Artículo 54 -Protocolo de actuación frente a paradas imprevistas.**

Teniendo en cuenta que todo lo relacionado con paradas imprevistas supone un gasto que afecta negativamente a los resultados de la empresa y habiendo pedido la Dirección la cooperación del Comité de empresa para minimizar estos gastos en la medida que sea posible, se elabora un protocolo actuación para estos casos

No serán considerados como "caso fortuito o fuerza mayor" al no estar considerados como tal, todas las paradas producidas por averías de las zonas sensibles de la instalación que pudieran producir paradas de toda la planta, que sí puedan preverse estableciendo planes de mantenimiento preventivo y/o revisiones periódicas.

Los operarios no verán penalizada su jornada laboral.

Se comprende que dentro de la actividad de una empresa se pueden producir eventos y/o situaciones ajenas a los términos "caso fortuito y fuerza mayor" que impidan temporalmente el desarrollo normal de la actividad. Este artículo pretende regular cómo actuar en esos casos:

1. Si la parada se produjese antes de su incorporación y avisados los operarios afectados al menos 2 horas antes del inicio de jornada según la fórmula definida más adelante:  
Los operarios no iniciaran jornada devolviendo las horas no trabajadas aplicando la fórmula 1,25 horas descontadas por hora de jornada no realizada.

2. Si el aviso de parada se produce con menos de 2 horas de antelación al inicio de jornada o una vez iniciada la jornada:  
Se considerarán 2 horas trabajadas en compensación, devolviendo las horas no trabajadas aplicando la fórmula 1,25H descontadas por hora de jornada no realizada.

3. Si la parada afecta a 4 o menos operarios por turno, los operarios estuviesen ya en las instalaciones, o se les avisa con menos de 2 horas de antelación, estos se recolocarán en otras actividades.

4. Si la parada afecta a más de 4 operarios por turno y se produce una vez realizadas 5h de la jornada, el personal será recolocado en otras actividades.  
En este caso, la Empresa siempre tiene la potestad de decidir la recolocación de los operarios a título individual en otras tareas productivas o en la solución de averías si fuera necesario.

5. Los plazos señalados en los puntos anteriores son válidos una parada imprevista en un periodo de tiempo de 30 días naturales este plazo lo definimos como "PPI" (periodo de parada imprevista)

Si durante 30 días naturales "PPI" se produjesen más de 1 parada imprevista, a los plazos de jornada concedida como realizada por el trabajador se le sumará 1 hora por cada parada producida, hasta llegar a la jornada completa de 8,25h. Una vez llegado a este máximo es la empresa la que asume todo el gasto de las siguientes paradas que se produzcan

Una vez pasado el periodo de 30 días naturales "PPI" desde la primera parada imprevista (la primera parada imprevista será la primera que se produzca a partir de la firma de este acuerdo). La siguiente parada será la primera de un nuevo periodo de 30 días "PPI"

6. Si cuando se produce una reparación, si esta se alargara justificadamente, se podrá avisar con un mínimo de 12h de la no reanudación de actividad en el horario previsto y se le aplicará el descuento de la recuperación de las horas que deba por esta causa aplicando la fórmula 1,25H descontadas por hora no trabajada.

7. Se establece whatsapp como modo de información a los afectados incluyendo al comité de empresa a título informativo

8. El comité de empresa recibirá un informe resumido, pero suficientemente descriptivo del motivo de la parada, así como si la actuación realizada, ha solucionado total o parcialmente el problema.
9. Se establecerá en cada caso siendo de mutuo acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores si se trata de un caso de fuerza mayor o falta de mantenimiento.
10. Todo el tiempo anual perdido como parada imprevista, no se contará como tiempo productivo en el cómputo de "puntos de productividad de la Paga de Objetivos".
11. Toda la bolsa neta de horas acumulada y pendiente de recuperar por los operarios, serán descontadas del diez por ciento disponible por la empresa como Distribución irregular de la jornada
12. Dos o más paradas provocadas por una misma causa compensaran al operario con 1 hora a sumar.
13. Si los afectados deben de realizar un nuevo traslado al centro de trabajo para recuperar la jornada, se abonará el Plus de Distancia adicional.
14. Los días y forma devolución de horas acumuladas como no trabajadas por las causas motivo de este borrador, se pactarán con el comité de empresa. En caso que se requiera completar una jornada completa, sin existir horas acumuladas suficientes, la diferencia se abonará como extras.
15. Este acuerdo afecta al personal contratado por Industrias Hergom
16. En el caso de personal de ETT, si el aviso de parada se produce con menos de 2 horas de antelación al inicio de jornada o una vez iniciada esta, deberán realizar un mínimo de 2 horas de jornada o se les abonara un mínimo de 2 horas.

Efectuadas las deliberaciones oportunas, concurriendo a las mismas por ambas partes los señores anteriormente relacionados, se ha llegado a la aprobación del Convenio vigente para 2.021, 2.022, 2023 y 2024.

Dicho Convenio consta de 54 artículos

En prueba de conformidad con lo pactado en el presente Convenio, lo firman en Soto de la Marina:

- Por la Empresa: Luis Aguilar  
Alejandro Gómez  
Julián Esteban  
César Fernández

- Por el Comité de Empresa, los miembros de USO (con el 77% de la representación Sindical), con la ratificación de la asamblea de trabajadores de fecha 14 de Octubre de 2021 :

Iñigo Alvargonzález  
Ángel Coterón  
Pablo Arenal  
Pablo Díaz  
Víctor Villegas  
Juan García Orallo  
Víctor Alonso

VIERNES, 4 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 44

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Tanto las cláusulas normativas como las obligaciones tendrán la vigencia que tiene el presente Convenio y hasta la firma del próximo Convenio Colectivo, cualquiera que fuese la fecha de su firma.

**ANEXO TABLAS SALARIALES**

TABLA SALARIAL 2.021							
Categoría	S-B. Anual	'P.C.Anu	'P.A.Anu	C.Personal	Julio/Navidad	Vacaciones	Total
PERSONAL OBRERO	365,00	365,00	365,00	12,00	2,00		
OFICIAL 1º	45,39	6,80	4,46	75,92	1.695,14	847,57	25.823,06
OFICIAL 2º	44,27	5,96	4,46	75,92	1.634,44	817,22	24.956,65
OFICIAL 3º	43,27	5,71	4,46	75,92	1.595,66	797,83	24.403,03
ESPECIALIS	43,11	5,30	4,46	75,92	1.578,16	789,08	24.153,24
PERSONAL SUBALTERNO	12,00	12,00	12,00				
ALMACENERO	1.319,76	173,63	135,53	75,92	1.621,62	810,81	24.512,11
PERSONAL ADMINIST							
J. ADMON 1	1.748,38	239,56	135,53	75,92	2.132,65	1.066,33	31.724,28
OF.ADMON 1	1.570,62	212,27	135,53	75,92	1.920,77	960,39	28.733,99
OF.ADMON 2	1.410,25	188,90	135,53	75,92	1.730,92	865,46	26.054,57
AUX. DM.	1.296,19	173,62	135,53	75,92	1.597,26	798,63	24.168,31
VIAJANTE	1.570,61	212,27	135,53	75,92	1.920,76	960,38	28.733,83
TELEFONIST	1.296,19	173,63	135,53	75,92	1.597,26	798,63	24.168,34
DELEGADO	1.821,22	240,88	135,53	75,92	2.209,30	1.104,65	32.805,92
PERSONAL TECNICO							
ANALISTA	1.319,76	173,63	135,53	75,92	1.621,62	810,81	24.512,11
CAPATAZ	1.396,35	206,77	135,53	75,92	1.735,01	867,51	26.112,41
CONTRAMAES	1.928,29	214,46	135,53	75,92	2.292,63	1.146,32	33.982,04
CRONOANALI	1.413,34	181,31	135,53	75,92	1.726,26	863,13	25.988,86
DELINEANTE	1.319,76	173,63	135,53	75,92	1.621,62	810,81	24.512,11
ING.TECNIC	2.193,30	289,95	135,53	75,92	2.644,48	1.322,24	38.947,57
ENCARGADO	1.413,33	177,22	135,53	75,92	1.722,02	861,01	25.929,02
LICENCIADO	2.350,72	266,40	135,53	75,92	2.782,81	1.391,40	40.899,84
M.TALLER	1.569,04	214,46	135,53	75,92	1.921,41	960,70	28.742,96
TECNICO	1.403,87	178,29	135,53	75,92	1.713,35	856,67	25.806,64
DELIN.PROYECTISTA	1.751,02	211,47	135,53	75,92	2.106,35	1.053,18	31.353,09
PERSONAL DIRECTIVO							
DIRECTOR GENERAL	3.222,05	317,94	135,53	75,92	3.736,44	1.868,22	54.358,31
DIRECTOR GERENTE	2.311,34	312,26	135,53	75,92	2.789,51	1.394,75	40.695,68

VIERNES, 4 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 44

**ANEXO GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPOS PROFESIONALES				
GRUPO	PERSONAL OBRERO	PERSONAL SUBALTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TÉCNICO
1				Ingenieros
				Licenciados
2				Ingenieros Técnicos
3			Jefe Admón. 1ª Delegado Ventas	Maestros de Taller Contramaestre
4				Encargado
				Delineante
				Cronoanalista
5	Oficial 1ª		Oficial 1ª	Capataz
	Oficial 2ª		Oficial 2ª Viajante	
6	Oficial 3ª Especialista	Almacenero Chofer turismo	Auxiliar Administrativo Telefonista	Analista Auxiliar

**TABLA DE DESCANSOS DE MANTENIMIENTO A DOBLE TURNO**

	OPERARIO Y Nº	SEMANA							DÍA DE DESCANSO
		2	3	4	5	6	7		
		8	9	10	11	12	13		
		14	15	16	17	18	19		
		20	21	22	23	24	25		
		26	27	28	29	30	31		
		32	33	34	35	36	37		
		38	39	40	41	42	43		
		44	45	46	47	48	49		
		50	51	52	1				
TURNO 1	Mec.	1	T	M	T	M	T	M	M
	Elec.	2	T	M	T	M*	T	M	V
	Elec.	3	T	M	T	M	T	M*	L
	Mec.	4	T	M	T	M	T	M	X
TURNO 2	Mec.	5	M	T	M	T	M	T	M
	Elec.	6	M	T	M	T	M	T	L
	Mec.	7	M	T	M	T	M	T	J
		<b>T</b> Semana con descanso y trabajo en Sábado (*) Cambiar M por T							