



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2793

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa HIERROS HUESCA, S. A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa HIERROS HUESCA, S.A. (código de convenio número 22000162011999), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados al Sindicato CCOO, vigente desde el 01-01-2022 al 31-12-2024, presentado en la Subdirección Provincial de Trabajo, en fecha 26 de mayo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, la Subdirectora Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Subdirección Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 8 de junio de 2022. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIERROS HUESCA S.A.

PREÁMBULO.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio, formada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores de Hierros Huesca S.A., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de exclusiva aplicación para los centros de trabajo que la empresa Hierros Huesca, S.A. tiene en la provincia de Huesca.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio y los acuerdos en él contenidos, son de aplicación a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la empresa Hierros Huesca, S.A., sin más excepciones que las establecidas en el artículo 1.3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia de tres años, es decir, de 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2022, independientemente del momento de su publicación.

Artículo 4. Prorroga.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2025, o en su caso por una anualidad, a contar de la fecha de su caducidad, en sus propios términos.

Artículo 5. Denuncia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el cuarto trimestre del año 2024, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio a la finalización de su vigencia sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Vencido el término de su vigencia, a 31 de diciembre de 2024, se seguirá aplicando en sus propios términos hasta que se firme el nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Unidad de convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas sus condiciones globalmente en su cómputo anual con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa. En lo económico, para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, en cuantía y regulación.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 10. Productividad y absentismo.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, al objeto de elevar la competitividad y rentabilidad de la empresa y, por otra parte, reconocen la necesidad de reducir el absentismo laboral, dada su negativa incidencia en la productividad. Con tal objeto colaborarán mutuamente para cumplir dichos objetivos.

Artículo 11. Jornada laboral.

La jornada laboral en cómputo anual, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, se pacta en 1776 horas de trabajo efectivo.

En relación a la distribución irregular de la jornada, se estará a lo dispuesto en cada momento por el Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, prevalecerá lo acordado por las partes en las empresas.

En su aplicación, se acuerda un preaviso a las personas trabajadoras de, al menos, cinco días laborables a la efectividad de la medida, y, salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Tener a su exclusivo cuidado, por razones de guarda legal, algún/a menor de doce años.
- b) Tener a su cuidado directo un/a familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo/a.
- c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial.
- d) Coincidirlas fechas con supuestos de permiso retribuido.
- e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo).

La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la comisión de seguimiento de convenio.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Además, serán horas extraordinarias las que sea preciso efectuar por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

En este caso, la Dirección informará mensualmente al Delegado de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa, se podrán compensar con descansos las horas extraordinarias que se puedan cometer, cumpliendo fielmente la normativa en tal materia.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de treinta días naturales o veintidós días hábiles para todo el personal. Las personas trabajadoras que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutarán del número que proporcionalmente correspondan en función del tiempo de servicio prestado.

Se establece en todo caso que, dos semanas de vacaciones serán obligatoriamente en el mes de agosto y una de ellas deberá coincidir con el cierre de la empresa en el citado mes.

Los días restantes que completan el total pactado de treinta días naturales se disfrutarán a lo largo del año de mutuo acuerdo entre las partes.

A efectos de disfrute del periodo de vacaciones, la Empresa, con dos meses de antelación, establecerá los turnos correspondientes, que preferentemente estarán comprendidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Condiciones económicas**Artículo 14.** Retribuciones.

Las retribuciones pactadas para el año 2022, 2023 y 2024 serán las que se determinan en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio y que se componen de Salario Base y Plus Convenio.

El incremento salarial para el año 2022 será el resultado de aplicar el 5 por 100 sobre las tablas definitivas del 2021.

Para el segundo año de vigencia del convenio se pacta un incremento salarial del 4 por 100 sobre las tablas del 2022.

Para el tercer año de vigencia del convenio se pacta un incremento salarial del 3 por 100 sobre las tablas del 2023.

En este Convenio Colectivo no operará ninguna cláusula de revisión salarial.

Artículo 15. Salario base.

El salario base mensual será el que figura para cada categoría profesional en la primera columna del Anexo I.

Artículo 16. Plus de convenio.

Con el carácter de complemento salarial de calidad o cantidad de trabajo, se establece un Plus de Convenio (mensual), en la cuantía que figura en la columna segunda del Anexo I.

Artículo 17. Plus de asistencia.

Con el carácter de complemento salarial de calidad o cantidad de trabajo, se establece un Plus de Asistencia que se abonará con carácter mensual y que tendrá un importe de 155,25 euros brutos para todas las categorías para toda la vigencia del convenio.

Dicho Plus de Asistencia se perderá cuando las personas trabajadoras falten al trabajo media jornada ó 4 horas durante un mes natural, por cualquier causa que no sea de las contenidas en el artículo 37.3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el T.R.E.T.

Artículo 18. Plus de transporte.

Se abonará en la cuantía que figura en la tercera columna del Anexo I, igualmente por mes trabajado, teniendo la consideración legal de complemento extrasalarial. Se revalorizará anualmente con los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

Artículo 19. Antigüedad (complemento ad personam).

Se mantiene el denominado complemento ad personam sustitutivo del de antigüedad para aquellos que consolidaron aquél a fecha 01/01/99.

Las cantidades correspondientes a este concepto, no serán ni compensables ni absorbibles, y se revalorizarán anualmente con los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Las Gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios, consistirán cada una de ellas en el importe de treinta días a razón del salario base, más complemento sustitutorio de antigüedad que pueda corresponder. De mutuo acuerdo, podrá optarse en el futuro por su prorrateo mensual.

Las personas trabajadoras que pudiesen disfrutar el periodo de vacaciones anuales retribuidas en el mes de julio, tendrán derecho a que la gratificación extraordinaria de julio le sea abonada el día 30 de junio, o en su caso, de ser éste festivo, el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.

La paga de beneficios se abonará como fecha límite el 31 de marzo del año siguiente al ejercicio económico que se liquida, o prorrateado mensualmente.

De mutuo acuerdo se podrá optar por el prorrateo mensual de todas las pagas extraordinarias. En los contratos de nueva creación o nuevas incorporaciones, la Empresa, podrá ejercitar por sí misma ese derecho.

Artículo 21. Gastos de viajes.

Al personal que se le confiera alguna misión fuera de su residencia habitual de trabajo, se le abonarán los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando por instrucciones de la empresa las personas trabajadoras tengan que desplazarse con su propio vehículo fuera del término municipal de la localidad donde radique el centro de

trabajo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del convenio.

Mejoras sociales.

Artículo 22. Ayuda social.

Con el fin de contribuir a los gastos de formación cultural, la Empresa concederá a las personas trabajadoras a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total, con carácter extrasalarial, equivalente a 144 euros, que se hará efectiva en 12 mensualidades de 12 euros, teniendo derecho a esta percepción aquellas personas trabajadoras cuyos hijos estén comprendidos entre la edad de 3 años y 16 años ambos inclusive, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del convenio.

En el caso de que ambos cónyuges prestasen servicio en la Empresa, solamente tendrán derecho al percibo de una sola cantidad por este concepto.

Artículo 23. Complemento por Incapacidad Temporal.

Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones de la Seguridad Social, en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral, debidamente acreditados por dicho organismo, la empresa abonará un complemento del salario de la persona trabajadora (excluido el plus de transporte), a partir del día 16 de la baja, inclusive, consistente en un 25% de dicha base, con el límite máximo de doce meses.

Si la incapacidad temporal se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario de la persona trabajadora (excluido el plus de transporte) desde el primer día, con el límite anteriormente señalado de doce meses.

Artículo 24. Prestación por accidente laboral.

Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier persona trabajadora de la Empresa se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de Incapacidad Total para la profesión habitual, o Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, o le sobreviniera la muerte, la Empresa abonará a la persona trabajadora, su viuda o derechohabientes la cantidad de 30.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de Incapacidad Permanente Total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto. Para cubrir estas prestaciones, la Empresa podrá suscribir individualmente una Póliza de Seguros o colectivamente, por medio de las Federaciones o Asociaciones Empresariales.

Este artículo entrará en vigor 30 días después de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la provincia, y no sufrirá modificación alguna durante los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 25. Premio de fidelidad.

Las personas trabajadoras de la Empresa que cumplan una antigüedad en la misma de 15 años de servicios ininterrumpidos, percibirán en concepto de premio de fidelidad una cantidad equivalente a una mensualidad calculada sobre el salario base vigente en cada momento y, en su caso, el complemento ad personam sustitutivo de la antigüedad, según lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.

Al cumplir 20 años de servicios interrumpidos, tal premio consistirá en dos mensualidades, y será de tres mensualidades al cumplir los 25 años en los mismos términos anteriormente señalados y sobre los conceptos señalados en el párrafo anterior.

La cantidad percibida en concepto de este premio, no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de la base indemnizatoria, cuando la rescisión de la relación laboral otorgue a la persona trabajadora el derecho a percibir cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencia por nacimiento y cuidado del menor.

Esta excedencia se registrará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por nacimiento y cuidado del menor, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y el período de excedencia, y se tendrá derecho a reincorporación automática a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Artículo 27. Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un chofer o viajante le sea retirado temporalmente y por un tiempo no superior a seis meses el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culposa, la Empresa le proporcionará a dicha persona trabajadora, a instancia del interesado/a, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso, y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla, se le concederá a la persona trabajadora la situación de excedencia voluntaria durante el periodo de dicha privación y hasta un máximo de tres años.

La Empresa, en los demás supuestos o cuando la persona trabajadora durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior o reincidiera en la situación prevista en el mismo o en el párrafo primero, dará lugar a que el mismo deja de ser apto para el trabajo que fue contratado/a, con las consecuencias legales que de ello se deriven.

Comisión paritaria.

Artículo 28. Naturaleza y funciones.

Para la vigencia, interpretación y cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal, que hayan formado parte de la negociación del Convenio y que podrán designar a los asesores que con tal misión estimen oportuno.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.
- B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C) Conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, procediendo según lo señalado en el artículo 28 del presente convenio.

D) Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria.

Una vez recibida la solicitud de intervención la comisión paritaria resolverá en su próxima reunión, salvo en los casos en que, por imposición legal sea necesario actuar en plazos más cortos, en los que la comisión anticipará su reunión, dispondrá de veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o si ello no fuera posible emitir el oportuno informe. Cuando sea necesario evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en un tiempo prudencial que la comisión determinará.

La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos sobre la base de lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación recibida y las propias valoraciones de la comisión Paritaria, o la delegación por esta nombrada que realice investigaciones "in situ". A los efectos pertinentes, toda esta documentación quedará archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de esta. La comisión paritaria notificará a las partes afectadas por cada consulta la resolución adoptada

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y tendrán el mismo valor que el texto del convenio. En cualquier caso los afectados (empresas/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus legítimos intereses.

Art. 29. Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio.

La empresa podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo actuando conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y respecto a las materias recogidas en dicho artículo.

La decisión de la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ir precedida de un período de consultas con los delegados de personal, de duración no superior a quince días. La representación legal de las personas trabajadoras podrá contar con el asesoramiento que ésta decida.

El acuerdo alcanzado entre empresa y las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la autoridad laboral, en el plazo de siete días.

En el supuesto de que no se consiga el acuerdo en la inaplicación propuesta por la empresa, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) gestionado por el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Para el seguimiento de la inaplicación, cada tres meses, se reunirán las partes, para valorar el buen desarrollo de las medidas establecidas.

Asimismo, si durante el período de efectividad de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la

recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse determinado con exactitud, según lo establecido en el párrafo cuarto de este artículo, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

Artículo 30. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas, incluidos en el ámbito de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

Artículo 31. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el Art. 15 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, estándose a lo dispuesto en el Convenio Sectorial y/o provincial.

Artículo 32. Violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, así como a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a cuantos permisos retribuidos precise para garantizar su protección y su derecho a la asistencia social y jurídica integral.

Artículo 33. Igualdad de género.

La igualdad de género implica que las mujeres y los hombres gozan de las mismas condiciones y oportunidades de lograr la efectividad plena de sus derechos.

Para lograr que esa igualdad pueda alcanzarse se necesitan medidas específicas para mitigar los obstáculos.

Con el objetivo de incluir en este artículo la Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y de expresión de género e igualdad de social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que se regulan los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los derechos, establecidos en el artículo 3 de la presente Ley, se establece lo siguiente:

- a) La empresa se compromete a la no discriminación en la contratación a ninguna persona por motivos de identidad y/o expresión de género.
- b) Para el reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada: sustitución a nivel de empresa su nombre registral por su nombre habitual en todo tipo de tarjetas de fichaje, chapas identificativas, trimestrales, etc.
- c) Al libre desarrollo de su personalidad, acorde con su identidad o expresión de género, facilitando a estas personas su derecho a la intimidad, colaborando con su tránsito social.
- d) Para la tramitación de la documentación necesaria para poder hacer efectivo su derecho al cambio de género y/o nombre en el registro civil, tarjeta sanitaria y cuantos documentos precise, tendrán permiso retribuido por el tiempo que sea preciso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Clasificación profesional.

Se mantienen las categorías profesionales y se detallan grupos provisionales, en tanto en cuanto se desarrolle el sistema de Grupos Profesionales en el Acuerdo Marco de Comercio.

CLÁUSULA FINAL.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 1 de Marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el Registro del Texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

En todo lo que respecta a «faltas y sanciones» se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los servicios del sector del metal.

En Huesca a 20 de mayo de 2022.

TABLA SALARIAL HIERROS HUESCA, S.A. AÑO 2022

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA	SALARIO BASE	Plus Convenio	Plus Transporte	SALARIO ANUAL
GRUPO I	1.1	DIRECTOR/GERENTE	1.827,44	645,95	123,84	36.525,29
	1.2	JEFE COMPRAS	1.440,56	267,55	123,84	26.181,29
		ENCARGADO	1.440,56	267,55	123,84	26.181,29
	1.3	JEFE DE GRUPO	1.340,41	267,55	123,84	24.679,06
	1.4	TITULADO SUPERIOR	1.340,41	267,55	123,84	24.679,06
GRUPO II	2.1	VIAJANTE	1.240,26	152,37	123,84	21.794,55
	2.2	CONTABLE	1.308,63	170,32	83,23	22.588,68
	2.3	TITULADO GRADO MEDIO	1.308,63	170,32	83,23	22.588,68
	2.4	DELINEANTE	1.082,85	152,36	84,75	19.003,27
	2.5	AUXILIAR ADMTVO.	1.119,42	90,95	36,06	18.279,37
GRUPO III	3.1	CHOFER 1ª	1.321,25	189,25	119,68	23.406,18
	3.2	CHOFER 2ª	1.113,50	189,25	119,68	20.289,91
	3.3	CONTRAMAESTRE	1.082,84	152,37	84,76	19.003,27
	3.4	OFICIAL DE 1ª	1.082,84	152,37	84,76	19.003,27
	3.5	OFICIAL DE 2ª	1.049,98	144,43	48,18	18.012,61
	3.6	OFICIAL DE 3ª	1.017,20	144,43	31,21	17.334,37
	3.7	PEON-MOZO DE ALMACEN	988,47	105,40	31,21	16.435,21

TABLA SALARIAL HIERROS HUESCA, S.A. AÑO 2023

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA	SALARIO BASE	Plus Convenio	Plus Transporte	SALARIO ANUAL
GRUPO I	1.1	DIRECTOR/GERENTE	1.900,54	671,79	128,79	37.986,30
	1.2	JEFE COMPRAS	1.498,18	278,25	128,79	27.228,54
		ENCARGADO	1.498,18	278,25	128,79	27.228,54
	1.3	JEFE DE GRUPO	1.394,03	278,25	128,79	25.666,23
	1.4	TITULADO SUPERIOR	1.394,03	278,25	128,79	25.666,23
GRUPO II	2.1	VIAJANTE	1.289,87	158,46	128,79	22.666,33
	2.2	CONTABLE	1.360,97	177,13	86,56	23.492,23
	2.3	TITULADO GRADO MEDIO	1.360,97	177,13	86,56	23.492,23
	2.4	DELINEANTE	1.126,17	158,45	88,14	19.763,40
	2.5	AUXILIAR ADMTVO.	1.164,19	94,59	37,50	19.010,54
GRUPO III	3.1	CHOFER 1ª	1.374,10	196,82	124,47	24.342,43
	3.2	CHOFER 2ª	1.158,04	196,82	124,47	21.101,50
	3.3	CONTRAMAESTRE	1.126,16	158,46	88,15	19.763,40
	3.4	OFICIAL DE 1ª	1.126,16	158,46	88,15	19.763,40
	3.5	OFICIAL DE 2ª	1.091,98	150,20	50,11	18.733,12
	3.6	OFICIAL DE 3ª	1.057,89	150,20	32,45	18.027,74
	3.7	PEON-MOZO DE ALMACEN	1.028,01	109,61	32,45	17.092,62

TABLA SALARIAL HIERROS HUESCA, S.A. AÑO 2024

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA	SALARIO BASE	Plus Convenio	Plus Transporte	SALARIO ANUAL
GRUPO I	1.1	DIRECTOR/GERENTE	1.957,55	691,94	132,65	39.125,89
	1.2	JEFE COMPRAS	1.543,13	286,60	132,65	28.045,40
		ENCARGADO	1.543,13	286,60	132,65	28.045,40
	1.3	JEFE DE GRUPO	1.435,85	286,60	132,65	26.436,21
	1.4	TITULADO SUPERIOR	1.435,85	286,60	132,65	26.436,21
GRUPO II	2.1	VIAJANTE	1.328,57	163,21	132,65	23.346,32
	2.2	CONTABLE	1.401,80	182,45	89,16	24.197,00
	2.3	TITULADO GRADO MEDIO	1.401,80	182,45	89,16	24.197,00
	2.4	DELINEANTE	1.159,95	163,20	90,78	20.356,30
	2.5	AUXILIAR ADMTVO.	1.199,12	97,43	38,62	19.580,86
GRUPO III	3.1	CHOFER 1ª	1.415,32	202,73	128,20	25.072,70
	3.2	CHOFER 2ª	1.192,79	202,73	128,20	21.734,55
	3.3	CONTRAMAESTRE	1.159,94	163,21	90,79	20.356,30
	3.4	OFICIAL DE 1ª	1.159,94	163,21	90,79	20.356,30
	3.5	OFICIAL DE 2ª	1.124,74	154,71	51,62	19.295,11
	3.6	OFICIAL DE 3ª	1.089,62	154,71	33,43	18.568,57
	3.7	PEON-MOZO DE ALMACEN	1.058,85	112,90	33,43	17.605,40