



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2244

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa HIDRO-NITRO ESPAÑOLA, S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa HIDRO-NITRO ESPAÑOLA, S.A. (código de convenio número 22000152012003), suscrito entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 01/01/2016 al 31/12/2020, presentado en este Servicio Provincial en fecha 04 de mayo de 2018 y subsanado el 17 de mayo, 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 Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 21 de mayo de 2018. La Directora del Servicio Provincial. Marta P. Rodríguez Vicente

Convenio**CAPITULO I - PRINCIPIOS GENERALES****SECCIÓN I - OBJETO****Artículo 1 - PRINCIPIOS**

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales y económicas entre la empresa **"Hidro-Nitro Española, S. A."** y sus trabajadores de plantilla en la provincia de Huesca.

La Empresa garantiza a sus trabajadores la permanencia en la plantilla, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las causas expresadas en los párrafos a), b) y d) del artículo 52 del mencionado Estatuto, que durante la vigencia de este Convenio no serán de aplicación para el personal de la Empresa. Si fuese necesario romper la relación laboral con algún trabajador, por las causas contenidas en el mencionado Estatuto, la Dirección se compromete a poner en conocimiento del Comité los hechos y analizarlos conjuntamente antes de que se produzca el cese.

Las partes acuerdan que el texto íntegro del ACUERDO MARCO PARA LAS EMPRESAS FERROATLÁNTICA, S.A.U (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee-Dumbría-CCHH y Sabón), HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A. CUARZOS INDUSTRIALES, S.A.U., ROCAS ARCILLAS Y MINERALES, S.A. y FERROATLÁNTICA I+D S.L.U. quede incorporado al XXX Convenio Colectivo como **ANEXO III**.

SECCIÓN II - ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 2 - ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa **Hidro-Nitro Española, S.A.** que en la actualidad existen o en el futuro puedan existir en la provincia de Huesca.

Artículo 3 - ÁMBITO PERSONAL

Las normas del presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten servicio en los centros señalados en el artículo anterior, con excepción del sistema retributivo del personal cuyos puestos de

C

trabajo se enumeran en el Anexo II del presente Convenio a los que se denomina personal anual, que continuarán con su sistema retributivo particular o específico.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4 - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio surtirá efectos desde el 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Finalizada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente Acuerdo, en toda su extensión, hasta que sea sustituido por otro.

Durante la vigencia, solo podrá ser negociada su revisión si existe acuerdo expreso entre los firmantes.

Artículo 5 - VIGENCIA

La entrada en vigor de este Convenio se producirá el día siguiente a aquél en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 6 - COMPENSACIÓN

Las mejoras económicas que se establezcan en este Convenio producirán la compensación de todas aquellas situaciones salariales que, con carácter impuesto, voluntario o pactado, existieran con anterioridad, cualquiera que fuera su carácter, origen o consideración.

C

Artículo 7 - ABSORCIÓN

Las mejoras económicas que a partir de la firma de este Convenio se establecieran por disposición legal o Convenio de igual o superior rango, sólo serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual global y en su conjunto, supusieran ingresos superiores a los que el Convenio garantiza o la Empresa establezca individual o colectivamente.

Si tal hipótesis se diera, la Empresa sólo tendrá que incrementar la retribución de cada trabajador en la cuantía precisa para alcanzar los mínimos garantizados como consecuencia de aquéllas mejoras, quedando absorbido el resto.

Artículo 8 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas partes convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de sus funciones apreciase transgresión de normas de derecho necesario, volvería a negociarse la parte declarada nula, de manera inmediata, para, una vez resuelto el defecto, remitirlo de nuevo a la Autoridad Laboral Competente.

Artículo 9 - GARANTÍA "AD PERSONAM"

Se respetarán exclusivamente **"ad personam"** las situaciones individuales existentes a la firma de este Convenio que, computadas anualmente y en su conjunto, resultarán superiores a las que en el mismo se establezcan.

Artículo 10 - LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas que, junto con el Estatuto de los Trabajadores, regulen las materias laborales, aplicándose, en su conjunto, con especial atención a aquellos artículos o aspectos que pudiesen mejorar lo establecido en este Convenio.

C

SECCIÓN III - ORGANIZACIÓN

Artículo 11 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Empresa se reserva la organización del trabajo en todos sus aspectos, la gestión técnica y administrativa de la Sociedad y el ejercicio de la autoridad que aplicará a través de sus mandos. Sin embargo, en todos los aspectos contenidos en los apartados 1.4 apartados b y c, 1.5 párrafo tercero, apartados a, b, c, e y f, del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, antes de la emisión del informe, si fuese preceptivo, o de la aplicación de estas medidas, si no lo fuera, la Dirección se compromete a analizarlos previamente con el Comité de Empresa para posibles sugerencias o modificaciones a que pudiera haber lugar.

El personal colaborará con la Dirección de la Empresa en la implantación de cuantas técnicas de la organización del trabajo se consideren necesarias en orden a la elevación de la productividad general de la Empresa y a la promoción profesional y social de los trabajadores, una vez que dichas nuevas técnicas hayan sido aprobadas, previos los trámites legales oportunos, por la autoridad competente.

Artículo 12 - MOVILIDAD FUNCIONAL

En orden a una mejor asignación, por parte de la Dirección, de los recursos humanos disponibles en la Empresa, se establece la Movilidad Funcional que podrá realizarse entre los Grupos Profesionales y/o Funcionales que figuran en el **ANEXO I**.

Cuando por necesidades organizativas y/o de producción se tuviera que realizar la Movilidad Funcional, ésta se realizará adecuándose a las condiciones de la jornada, horario y régimen de trabajo propias del puesto de trabajo a desarrollar, impartándose previamente al trabajador por parte de la Empresa la formación adecuada a cada Puesto de Trabajo, haciendo especial hincapié en las consignas de Seguridad, a fin de dotar a cada uno, de los elementos necesarios para poder desarrollar tales tareas en las mejores condiciones profesionales y de seguridad.

Cuando por necesidades organizativas y/o productivas, se tuviera que realizar esta Movilidad Funcional entre distintos Servicios, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, a fin de conocer los motivos que originan el cambio.

Cuando por razones de Movilidad Funcional, ésta represente un cambio temporal de Puesto de Trabajo por un período superior a los ocho meses dentro de un período de doce meses, si se está realizando un Puesto de

C

Trabajo de un Grupo Profesional de nivel superior, éste se consolidará en la persona que lo realice. Si tal cambio, es de un Grupo Profesional de nivel inferior, éste será por el tiempo necesario, manteniéndose al trabajador su Grupo Profesional.

Cuando por razones de Movilidad Funcional ésta implique realizar desplazamiento, éste será remunerado a 0,19 €/Km.

Cuando sea por un período inferior al mes, el desplazamiento se remunerará de acuerdo con las normas de viaje que estén en vigor en cada caso.

CAPITULO II - CLASIFICACIÓN, INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 13 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal de HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A., según el Puesto de Trabajo que ocupe y la función que realice, está clasificado en los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales contemplados en el Sistema de "Clasificación Profesional por Grupos Profesionales" aprobado por el Comité de Empresa y que figuran en el **ANEXO I**.

Artículo 14 - INGRESOS

Durante la vigencia de este Convenio en lo que se refiere a los Contratos de Trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se estará a lo dispuesto en el artículo 13.1.1, del Convenio General de la Industria Química.

Esto supone que estos Contratos podrán tener una duración máxima de hasta doce meses en un plazo de dieciocho.

En lo que se refiere a los Contratos de Trabajo de Obra o Servicio determinados se realizarán conforme a lo que se expone a continuación:

Las disponibilidades de energía eléctrica en cada momento, de conformidad con el sistema oficial de tarifas eléctricas y el contrato suscrito con la empresa suministradora condicionan no solo las producciones de las Plantas de Fabricación, sino igualmente el sistema de trabajo de las mismas.

Hidro Nitro Española, S.A. debe actualizar al menos anualmente los parámetros de los contratos de suministro eléctrico a la fábrica para la temporada eléctrica definida legalmente. En función de la legislación del

C

sistema eléctrico en cada momento, se deben definir los contratos con las empresas que prestan sus servicios en el Sistema Eléctrico, incluyendo todos los parámetros eléctricos: temporadas eléctricas, periodos horarios, potencias contratadas por periodo, servicio de interrumpibilidad, tensiones de acceso a la red y contratos de acceso.

Por todo ello y a efectos de lo previsto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de favorecer a la Empresa y al empleo, dándole una posición más competitiva en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, ambas partes, de acuerdo, asimismo, con lo contemplado en el artículo 13.1.3 del Convenio General de la Industria Química, vienen a identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal que pueden cubrirse con contratos “de obra o servicio”, los trabajos para atender las necesidades del proceso productivo de las Plantas de Fabricación de cada campaña correspondiente a la temporada eléctrica, conforme a las exigencias del sistema oficial de tarifas eléctricas.

Artículo 15 - ASCENSOS DE GRUPOS PROFESIONALES

Cuando sea necesario cubrir una vacante con carácter definitivo o en interinidad, se realizará por concurso de conformidad con los siguientes criterios.

La evaluación de la aptitud se realizará por concurso-oposición entre todo el personal del Grupo Profesional inferior de la Sección a que pertenezca el puesto a cubrir. De no concurrir nadie o no existir personal de menor Grupo Profesional, la vacante se sacará a concurso entre todo el personal de la Fábrica. A estos efectos se creará un Tribunal con intervención del Comité de Empresa, cuya composición y funcionamiento se realizará de conformidad con los párrafos que siguen:

La Dirección anunciará el puesto a cubrir con expresión del plazo concedido para presentar las solicitudes. Una vez finalizado se constituirá el Tribunal que estará compuesto por:

Presidente: El Jefe del Servicio o Sección a que pertenezca el puesto a cubrir.

Un Técnico Titulado designado por la Dirección.

Un Mando Intermedio de la Sección a que pertenezca el puesto a cubrir.

C

Tres representantes del Comité de Empresa de igual o superior Grupo Profesional del puesto a cubrir, y a ser posible, de la misma Sección.

En caso de no existir representantes de estas características, el Comité nombrará tres miembros cualesquiera.

El Tribunal examinará y estudiará las peticiones presentadas para realizar una selección previa de las mismas, en función de la formación básica, aptitudes personales, test psicotécnicos, etc., pudiendo efectuar las pruebas de este tipo que considere oportunas.

Una vez finalizada ésta, se realizará un examen teórico práctico según temario que el Tribunal decidirá en sesión inmediatamente anterior al examen.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría, actuando como secretario el del Comité, sin voto.

Si superasen el examen un número de personas superior al necesario para cubrir los puestos, el Tribunal designará a los de puntuación más alta, quedando el resto en expectativa de plaza y cubriendo las vacantes que se produjeran en el mismo puesto o similares en el plazo de un año, sin necesidad de que se convoque nuevo examen. Pasado el año de reserva de plaza será necesario realizar nueva convocatoria para las nuevas vacantes. En caso de empate de puntuación decidirá la antigüedad en la Empresa.

Este sistema no será de aplicación en los expedientes de reclasificación profesional que puedan promoverse ante la Jurisdicción Laboral.

CAPITULO III - JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

SECCIÓN I - JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16 - JORNADA DE TRABAJO ANUAL

La jornada máxima anual vigente será de 1.760 horas de trabajo efectivo para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Tales horas se distribuirán de tal forma que permitan la total cobertura de los turnos establecidos. Se entiende como jornada efectiva a la realmente trabajada, computándose el tiempo de trabajo de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

C

Los cuadros y sistemas de rotación del personal que trabaja a turnos serán los aprobados por la Dirección Provincial de Trabajo de Huesca, con fecha 13 de agosto de 1983, y los acordados entre Empresa y Comité en fechas posteriores.

Artículo 17 - DESCANSO INTERMEDIO

En la jornada continuada el trabajador dispondrá de 30 minutos intermedios de descanso, disfrutándolos cada día en el momento de la jornada en que las posibilidades del trabajo lo permitan, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

En aquellos puestos en que no sea posible abandonar el trabajo durante estos 30 minutos de descanso el trabajador que lo desempeñe percibirá la cantidad de 8,35 € por cada día efectivo durante el año 2018.

Los puestos de trabajo que en la actualidad no pueden disfrutar de este descanso intermedio son exclusivamente los siguientes:

- Operador Centrales.
- Conductor horno FeMn.
- Cargador horno SiMn.
- Conductor del Puente Grúa de SiMn.
- Personal instalación Pulverizado. Conductor del Puente Grúa de FeMn.
- Colador de Nave de SiMn.
- Colador de Nave de FeMn.

Si se crease un nuevo puesto en el que concurriesen las demás circunstancias anteriores, se comunicará al Comité de Empresa para la aplicación de esta compensación.

Artículo 18 - JORNADA DEL PERSONAL DE OFICINA

No obstante lo dispuesto en el artículo 16, la Jornada del Personal Administrativo, Técnico de Oficina y asimilado, que disfrutan de la Jornada Intensiva de verano, realizarán la jornada de trabajo respetando el cómputo anual de 1.760 horas contempladas en el artículo 16, con los siguientes horarios:

Horario de Invierno:

De las 8 a las 13 h. 30 min. y de las 15 a las 18 h., de lunes a viernes, del 1 de enero al 31 de mayo y del día 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de cada año.

C

Horario Intensivo de Verano:

De las 8 a las 14 h., de lunes a viernes, del 1 de junio al 30 de septiembre de cada año.

En el horario de invierno se incluye también la recuperación de 3 horas de los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre.

Para adaptar los horarios cada uno de los años en lo que se refiere a la recuperación de las 3 horas de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y el cómputo anual de las 1.760 horas, se tendrá en cuenta el calendario de cada año y el día de la semana en que coincidan dichas fiestas.

Artículo 19 - COMPENSACIÓN POR CAMBIO DE DÍA DE DESCANSO

- a) - Si un trabajador, que estuviese de descanso o fiesta larga, es llamado a sustituir a otro con más de 24 horas de antelación, tendrá una compensación, pudiendo optar por una de las tres soluciones siguientes:

- a. 1) - Una cantidad equivalente a su S.G.P. x 2,5 o x 3 en el caso de que este día sea festivo.
a. 2) - Un día de permiso complementario cuya fecha de disfrute acordará con su Jefe/a.

En ambos casos además tendrá el día de descanso perdido por el cambio de fecha, pero no la compensación por llamada prevista para trabajos urgentes en el Artículo 39.

- a. 3) - Cobrar las horas como extraordinarias si es llamado en sábado, domingo o festivo.
- b) - En caso de ser avisado con antelación inferior a 24 horas, el trabajador podrá percibir, si lo prefiere, las horas como extraordinarias además de la compensación por llamada prevista en el Artículo 39 pero no tendrá derecho a recibir ni la compensación económica ni el día de permiso complementario indicados en a1) y a2), ni el día de descanso perdido por el cambio de fecha.
- c) - En caso de que la sustitución abarque más de un día de su ciclo normal sólo recibirá la compensación por el primer día que no le correspondiera trabajar.

C

- d) - El cambio de día de descanso será siempre de libre aceptación por parte del trabajador.

Artículo 20 - DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se disfrutará de conformidad con los cuadros horarios y sistema de rotación de turnos aprobados en cada caso o que puedan aprobarse por la Autoridad Laboral.

SECCIÓN II - HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 21 - CONCEPTO

Tendrán consideración de Horas Extraordinarias las que excedan de la jornada diaria resultante de la aplicación de los sistemas de rotación y horarios aprobados por la Autoridad Laboral, fijados en los Artículos 16 y 20 del presente Convenio.

Todo el personal disfrutará de un descanso continuado de doce horas como mínimo entre jornada y jornada. En el caso de que por razones de trabajo no pudiese efectuar tal descanso, se compensarán las horas que falten para completar las referidas doce horas, añadiéndolas a sus vacaciones o con algún permiso extraordinario a solicitud del interesado.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

1 - Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o de productos terminados.

2 - Horas extraordinarias necesarias para:

a) - Las realizadas para sustituir a un trabajador que ha faltado al trabajo por cualquier motivo, siempre que al sustituto se le avise con antelación inferior a 24 horas.

b) - Las trabajadas por el personal de Mantenimiento en la solución o reparación de averías, así como las reparaciones de refractarios.

C

c) - Las trabajadas en las revisiones y reparaciones periódicas de los hornos.

d) - Las que realice el personal de Producción en la reparación de elementos o instalaciones de su propio trabajo (por ejemplo, sacar del horno un electrodo roto, perforación de bocas, sobrecidas de hornos, etc.) o para prevenir daños.

e) - Las trabajadas por el personal Administrativo en la preparación y confección de la nómina, así como en las negociaciones por causa de Convenio Colectivo o cualquier otro tema con el Comité de Empresa.

f) - Las realizadas por el personal Administrativo para el cierre contable periódico, tanto en datos de producción y existencias como en los puramente contables.

g) - Las realizadas para suministrar a los hornos en caso de avería en instalaciones de Materias Primas a través de métodos distintos a los previstos técnicamente.

h) - Las trabajadas por el personal de Acondicionamiento por causa de averías en la instalación que retrasen el suministro de pedidos o de Si.Mn. para el horno de Fe.Mn.

i) - Las que realice el personal en cargas, descargas y transportes de Materias Primas llegadas por ferrocarril, teniendo necesidad urgente de las mismas.

j) - Las trabajadas en Acondicionamiento y Transportes para suministrar pedidos urgentes a clientes o exportaciones a situar en puerto a fecha fija.

Todas las horas contempladas en este punto son las consideradas como horas estructurales a los efectos legamente procedentes.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las Horas Extraordinarias realizadas en el mes en cada Sección.

Artículo 22 - VACACIONES

Todo el personal disfrutará, durante la vigencia de este Convenio, de 24 días laborables de vacaciones al año, equivalentes a 30 días naturales.

El número de días naturales solo se tendrá en cuenta a los efectos de cálculo de liquidación en caso de baja definitiva en la Empresa.

C

Se considerará, a estos efectos, que los días de vacaciones disfrutados por el personal de jornada intensiva, tienen en todo caso 8 horas completas, tanto en el horario de verano como en el de invierno.

Para una mejor distribución de las vacaciones, la Dirección realizará en los primeros meses del año un plan de vacaciones por Secciones para el año, teniendo en cuenta las peticiones del personal en cuanto a fechas de disfrute. Dicho plan se realizará de conformidad con los siguientes criterios:

- 1 - Si del resultado de las peticiones del personal en cuanto a fechas de disfrute se produjese una acumulación de vacaciones en verano u otras fechas, de manera que se interfiriese el normal desarrollo de la producción, la Dirección no estará obligada a dar más de un 140% de la media de los días que resulten de dividir las vacaciones de todo el personal de la Sección entre los 12 meses del año.
- 2 - Con el fin de evitar la acumulación de vacaciones en algunos meses, se establece que todo trabajador que tome sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre, percibirá una compensación para el año 2018 de 12,68 €/día en concepto de Vacaciones no estivales, siempre que sea en períodos de un mínimo de 5 días. No se computará a estos efectos las vacaciones que se tomen entre los días 23 de diciembre y 8 de enero, ni las que se disfruten en los 7 días de Semana Santa, salvo que se hayan tomado enteras y como máximo una semana coincida con estas fechas.
- 3 - Si por razones de Producción, previa comunicación razonada al Comité de Empresa se tuviera que cambiar las fechas de disfrute establecido en el Plan de vacaciones aprobado, el personal afectado por tal cambio será compensado en una cantidad de 21,50 €/día para el año 2018.
- 4 - En el caso de que dos personas, a las que no pueda dárseles las vacaciones conjuntamente en razón de su trabajo sin perjuicio para el normal desarrollo de la producción las solicitasen en las mismas fechas, tendrá preferencia el más antiguo de la Empresa.
- 5 - Con el fin de que las posibilidades de elección en los casos previstos en el punto nº 4 no corresponda siempre a las mismas personas, solo podrá ejercitarse una vez, de forma que el que se beneficie de ella será considerado al año siguiente como de nuevo ingreso a los efectos de elección, si de nuevo se produjese coincidencia con otro.

C

Una vez confeccionado el Plan de vacaciones por la Empresa y de acuerdo -dentro de lo posible - con las peticiones del personal, en el primer trimestre de cada año la empresa presentará a la aprobación del Comité de Empresa los cuadrantes de vacaciones de todo el personal.

Con 15 días de antelación a la fecha del disfrute del periodo de vacaciones aprobado en el Plan, a cada interesado se le comunicará por escrito, tanto el inicio de sus vacaciones como su finalización.

Artículo 23 - PERMISOS

En todo lo referente a Permisos retribuidos se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Ampliando dichos permisos del art. 37 del E.T., se concede, previa petición y con posterior justificación un día de permiso retribuido por matrimonio, bautizo o comunión de los siguientes familiares: padres, suegros, hijos y hermanos consanguíneos.

Se amplía un día el permiso por fallecimiento, exclusivamente, de cónyuge e hijos del art. 37 del E.T.

Además, cada trabajador podrá disfrutar, previa petición y con posterior justificación, de un máximo de 24 horas anuales de permiso retribuido para acompañar a visita médica al cónyuge o a un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad. Los parientes hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad son los siguientes: cónyuge, padres, suegros, hijos, abuelos, hermanos y nietos.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derechos a las parejas estables no casadas que a los cónyuges. La situación de pareja estable no casada deberá acreditarse mediante certificación del correspondiente registro administrativo público, autonómico o estatal.

C

CAPITULO IV – RETRIBUCIONES**SECCIÓN I - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS****Artículo 24 - ENUMERACIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

El personal afectado por el presente Convenio podrá ser retribuido por los siguientes conceptos:

- 1 - Salario por Grupo Profesional.
- 2 - Plus Convenio.
- 3 - Gratificaciones Extraordinarias.
- 4 - Horas Extraordinarias.
- 5 - Plus Nocturnidad.
- 6 - Prima por Reducción de Absentismo.
- 7 - Plus de Turno.
- 8 - Gratificación por Calor de Verano.
- 9 - Compensación por Comidas.
- 10 - Compensación por Llamadas.
- 11 - Compensación por Retén.
- 12 - Plus por trabajo en Domingo y Festivos.
- 13 - Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional.
- 14 - Plus Compensación
- 15 - Plus de electromecánicos de Conservación de Planta.
- 16 - Compensación por Descanso Intermedio.
- 17 - Bolsa de Vacaciones.
- 18 - Varios SCC.
- 19 - Compensación Aguinaldo.

C

20 - Compensación Atenciones Sociales.

21 - Plus Refractorista Mecánico

22 - Plus vacaciones rotación europea.

23 - Vacaciones trabajos diversos.

24 - Plus Condiciones Especiales de Trabajo.

25 – Plus de Manutención.

SECCIÓN II - RETRIBUCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO

Artículo 25 - AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con el fin de mantener una justa distribución de los salarios en la Empresa, éstos se agrupan en 8 Grupos Profesionales según el sistema de clasificación vigente.

Los puestos de trabajo que están actualmente incluidos en cada Grupo Profesional aparecen en el **ANEXO I**.

Artículo 26 - SALARIOS POR GRUPOS PROFESIONALES

Se llama salario por Grupo Profesional al que, de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta, corresponde a cada uno de los Grupos Profesionales de que se habla en el artículo anterior.

Los salarios que figuran en dicha tabla son los correspondientes al año 2018.

GRUPO PROFESIONAL	Año 2018 Euros (€) /día
1	56,52
2	53,84
3	51,20
4	48,55
5	45,90

C

6	43,25
7	40,66
8	33,95

SECCIÓN III

Artículo 27 - CREACIÓN DE PUESTOS

Cuando las necesidades de la Empresa así lo exigiesen se crearán nuevos puestos de trabajo que serán analizados, a efectos de determinar su inclusión en el Grupo Profesional correspondiente, antes de transcurridos los 90 días desde su creación. A estos efectos se analizarán también los puestos de trabajo que se creen con carácter eventual para más de tres meses. Dicha clasificación se realizará de conformidad con el Sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales, aprobado por el Comité de Empresa el 5 de diciembre de 1996 y actualizado en 2018.

El trabajador que fuera designado para ocupar dicho puesto percibirá el salario del Grupo Profesional correspondiente al mismo, desde el día en que le fue asignado el puesto.

Artículo 28 - MODIFICACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO

Asimismo, y para prever los necesarios cambios y modificaciones que el desarrollo y evolución de la Empresa pueda exigir introducir en el contenido de los puestos de trabajo, se dispone que las modificaciones que se produzcan en el contenido de los mismos sean revisadas con el fin de actualizar los salarios por Grupo Profesional.

Si por causas de una disminución del contenido de un puesto de trabajo éste cambiase de Grupo Profesional, tal cambio sólo afectaría en sentido positivo al salario del trabajador que lo desempeñase, de tal manera, que si el puesto debiera ser incluido en un grupo al que correspondiese un salario por Grupo Profesional inferior, el trabajador no sufriría las consecuencias, ya que el salario que viniese percibiendo se le respetaría "ad personam" hasta el momento en que la Empresa le asigne un puesto cuyo salario correspondiese al que viniera percibiendo anteriormente.

C

Artículo 29 - ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Todo trabajador que sea designado para ocupar un puesto de trabajo al que corresponda un salario por Grupo Profesional superior al que venía percibiendo, deberá pasar por un período de adaptación o de prueba cuya duración será, como máximo, de tres meses. En dicho período no se computará el tiempo necesario para la formación que ha de impartírsele para el correcto desempeño del puesto.

Durante el período de prueba percibirá a título provisional la diferencia entre el salario que correspondiese al Grupo Profesional en el que estuviese incluido dicho puesto y el salario de su Grupo Profesional habitual.

Al finalizar el período, el superior inmediato emitirá informe sobre la actuación del trabajador. El Jefe/a de Sección, a la vista de dicho informe, deducirá si se ha adaptado o no a las nuevas funciones y, en consecuencia, si se le ha de consolidar el nuevo salario o debe regresar a su puesto de origen sin modificaciones salariales.

En el caso de formación para sustituciones accidentales, los operarios designados percibirán a título provisional el salario correspondiente al Grupo Profesional en el que esté incluido el puesto de trabajo para el que se les forma.

Una vez concluida la formación, solamente percibirán el salario por Grupo Profesional del puesto para el que han sido formados, en las ocasiones y por el tiempo en que lo desempeñen.

La Dirección se compromete a entregar al Comité una relación de puestos de trabajo con expresión del tiempo máximo empleado en el período de formación. Se entiende que, una vez finalizado este período de formación, empezará a contar el plazo de tres meses existente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo y su confirmación definitiva o no.

SECCIÓN IV - OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 30 - INCREMENTOS ANUALES

Todos los conceptos retributivos que figuran en esta Sección IV, excepto aquellos cuyo importe esté específicamente acordado para cada uno de los años, o esté relacionado con otros conceptos retributivos y/o disposiciones legales, son los correspondientes al año 2018, que ha tenido un incremento del 2%. Los conceptos retributivos correspondientes a los años 2019 y 2020

C

tendrán el incremento salarial acordado en el Acuerdo Marco (**ANEXO III**), siendo un 2,2% para el año 2019 y un 2,3% para el año 2020.

Artículo 31 - PLUS CONVENIO

Se engloban en el Plus Convenio los importes que se derivan de la supresión de la anterior prima a la antigüedad y su sustitución por las nuevas condiciones laborales acordadas más beneficiosas en su conjunto.

En compensación por la supresión de la prima de antigüedad para el personal incorporado a partir de 1996 el Plus Convenio será 4,5% del Salario Grupo Profesional o Salario Puesto de Trabajo a su incorporación. Además, el personal fijo entre 0 y 5 años de antigüedad pasará a percibir anualmente la cantidad de 850,90 €, y el personal fijo que lleve más de 5 años de antigüedad pasará a percibir anualmente la cantidad de 1.701,82 €. Estas cantidades serán distribuidas en 14 pagas y quedarán sujetas al incremento anual de Convenio.

A partir del 1 de enero de 2019 el Incentivo Consolidable Acuerdo Marco pasará a formar parte del Plus Convenio.

Dada la complejidad de casos que plantea la agrupación de los distintos aspectos que contemplaba la mencionada Prima a la antigüedad, este Plus será de carácter individual y se considerará y / o respetará **“ad personam”**.

Artículo 32 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Su cuantía se establece, en tanto esté en vigor el presente Convenio, en la siguiente forma: pago a todos los trabajadores de **Hidro-Nitro Española, S.A.** de una Paga Extraordinaria en junio y otra con motivo de Navidad.

Estas Pagas Extraordinarias serán satisfechas entre los días 15 y 20 de los meses de junio y diciembre y consistirán en 30 días de salario por Grupo Profesional más el Plus Convenio que corresponda a cada trabajador.

El personal ingresado a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas gratificaciones a prorrata correspondiente en razón del tiempo que hubiera trabajado.

Artículo 33 - PRECIO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias a que se refiere el Artículo 21 de este Convenio se abonarán con el incremento del 55% sobre el cálculo del módulo de cada trabajador.

C

FORMA DE CÁLCULO

La fórmula para el cálculo del precio de las horas extraordinarias será el cociente que se obtenga de la operación de dividir lo que a continuación se indica:

DIVIDENDO

El Salario por Grupo Profesional más, los complementos personales y del puesto de trabajo pactados con el Comité de Empresa el 16 de mayo del 2001, incluyendo el Plus Convenio, correspondientes a seis días, más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes por 52.

DIVISOR

El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por 52.

Artículo 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Solamente se devengará y percibirá por noche efectivamente trabajada y queda establecido en 17,20 € para el año 2018.

Si a un trabajador al que corresponda un día determinado trabajar a turno de noche, se le cambiase el turno de manera excepcional por causas no imputables a él mismo, queda garantizado que se le abonarán las nocturnidades que hubiese cobrado en el ciclo completo de rotación, para lo cual se computará al final del ciclo las nocturnidades realmente hechas y las que hubiese debido cobrar, abonándose la diferencia si la hubiese.

Artículo 35 - PRIMA DE REDUCCIÓN DE ABSENTISMO

La prima de Reducción de Absentismo se regirá en su devengo y percepción de conformidad con lo estipulado en el Reglamento sobre Prima de Reducción de Absentismo.

A continuación, se reproducen los puntos 2 y 5 de dicho Reglamento por ser los más significativos, para una mejor información y su mejor comprensión a los posibles perceptores.

C

2 - Definición de Absentismo

- 2.1 - Se considera absentismo la no asistencia al trabajo por cualquier motivo.
- 2.2 - A los efectos de percepción de la Prima de Absentismo no serán considerados como absentismo los días de vacaciones, así como los permisos obligatorios señalados en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, si bien éstos no podrán exceder del tiempo expresamente marcado por dichas normas legales. Tampoco se considerará como absentismo las horas de permiso de boda de hijos o hermanos, de los permisos por primera comunión de un hijo, las de enfermedad de los trabajadores que hayan iniciado el Expediente de Invalidez, ni los días que excedan de los 45 primeros en caso de Enfermedad, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.
- 2.3 - Las sanciones de suspensión de empleo, serán consideradas como absentismo, a efectos de percepción individual de la prima, al igual que, los permisos -con sueldo o sin sueldo- que no sean los expresamente mencionados en el punto 2.2. En ningún caso afectará a la percepción de la propia Sección.
- 2.4 - Los retrasos al entrar al trabajo, o el abandono de puesto antes de la hora o de la presentación del relevo, se considerarán como absentismo, computándose como una hora cada falta que no llegue a 60 minutos. Si los sobrepasa, la fracción se considerará hora completa.

5 - Percepción

- 5.1 - Para percibir íntegramente la prima prevista en cada uno de los casos, deberán reunirse los siguientes supuestos:
 - 5.1.1. - Que la Sección en su conjunto no supere el índice de Absentismo que figure en el Convenio Colectivo.
 - 5.1.2. - Que el trabajador no haya faltado ningún día al trabajo.

C

- 5.2 - Si la Sección en conjunto percibe la prima máxima, el trabajador que faltase, aun cuando sea un día, percibirá sólo la prima sobre la que se realizarán los descuentos del párrafo siguiente.
- 5.3 - Por cada día que el trabajador falte, siempre que no se trate de los casos recogidos en el punto 2.2, se descontará una quinta parte de la prima obtenida en el mes por su Sección hasta el quinto día, que no tendrá derecho a prima alguna.

Los límites y las cuantías para 2018 serán los especificados en la siguiente tabla:

SECCIONES	LÍMITES	CUANTÍAS Euros/Mes (€)
Energía	Menos de 3,50 %	79,38 €
	Entre 3,5 y 5,50 %	60,33 €
Fabricación	Menos de 3,50 %	79,38 €
	Entre 3,5 y 5,50 %	60,33 €
Mantenimiento	Menos de 4,50 %	79,38 €
	Entre 4,50 y 6,00 %	60,33 €
Servicios Generales	Menos de 3,50 %	79,38 €
	Entre 3,5 y 5,50 %	60,33 €

Artículo 36 - PLUS DE TURNO

Los trabajadores de HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A., que realicen su jornada en el sistema de tres turnos y cuyo descanso coincida con domingo sólo cada cuatro semanas, percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de 5,18 €/día durante el año 2018.

Artículo 37 - GRATIFICACIÓN POR CALOR EN VERANO

Durante el período de tiempo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos incluidos, y para el año 2018, se abonará al personal de producción que ocupe los puestos más abajo relacionados, la cantidad de 5,16 € exclusivamente por día trabajado, como compensación a la mayor tempera-

C

tura a que está expuesto. Tal cantidad se pagará únicamente por día trabajado en los siguientes puestos:

- Conductor/a horno FeMn.
- Cargador/a horno SiMn.
- Colador/a nave hornos FeMn. y SiMn.
- Decapador/a de cucharas.
- Personal Instalación Pulverizado. Solo cuando esté el horno de Pasivado en marcha.
- Refractorista.
- Conductor/a del Puente Grúa de FeMn. Solo cuando realicen las tareas del mismo con el mando a distancia desde la nave.
- Primer/a Colador/a bocas Horno de SiMn.
- Segundo/a Colador/a bocas Horno de SiMn.

El personal de Mantenimiento percibirá esta misma compensación por día trabajado durante el mismo período de tiempo, siempre y cuando a criterio del Jefe/a de Mantenimiento las tareas realizadas por el trabajador exijan su pago.

El personal de producción que ocupe los puestos de trabajo de Primer/a Colador/a bocas Horno de SiMn y Segundo/a Colador/a bocas Horno de SiMn además percibirán también este plus entre los días 1 y 31 de mayo, ambos incluidos y entre los días 1 y 31 de octubre, ambos incluidos.

Artículo 38 - COMPENSACIÓN POR COMIDAS

En aquéllos supuestos excepcionales en que fuera necesaria la realización de una jornada de al menos 12 horas continuadas (revisión de hornos, prolongación de jornada por ausencia imprevista del relevo, etc.) el personal afectado percibirá la cantidad de 10,84 € durante el año 2018 por cada día que ocurra tal circunstancia, como compensación por no tomar la comida en su domicilio. Aparte de ello se le abonarán las horas extraordinarias que haya realizado.

Artículo 39 - GRATIFICACIÓN POR LLAMADAS

El trabajador que estando fuera de su turno fuese llamado a realizar algún trabajo con antelación inferior a 24 horas, percibirá la cantidad de 18,06 € durante el año 2018 en compensación por las molestias ocasionadas, con independencia de las horas extras que pudieran corresponderle.

C

Artículo 40 - COMPENSACIÓN POR RETÉN

El Servicio de Retén funcionará de acuerdo con el Reglamento que para el mismo se acuerde con el Comité de Empresa, y que, en lo referente a las Compensaciones Económicas, para el año 2018 son las siguientes:

Retén normal	390,95 €
Retén largo	496,43 €

Artículo 41 - PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Se establece un Plus por trabajo en Domingos y Festivos que tendrá el valor de 19,97 € para el año 2018.

Este Plus se abonará al personal que trabaje en las noches de Nochebuena y Nochevieja y se pagará el triple

Si a un trabajador al que corresponda trabajar, se le cambiara el turno de manera excepcional por causas no imputables a él mismo, queda garantizado que se le abonará el Plus Festivo que hubiese cobrado en el ciclo completo de rotación.

Artículo 42 - PRIMA DE DISPONIBILIDAD A LA MOVILIDAD FUNCIONAL

En base a lo establecido en el artículo 12 el personal actualmente afectado de las Secciones enumeradas en el párrafo primero de dicho artículo percibirá en concepto de "Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional", una cantidad mensual equivalente al 6% del Salario por Grupo Profesional.

El personal con contrato temporal lo empezará a percibir a partir del séptimo mes.

Artículo 43 - PLUS COMPENSACIÓN

Este Plus se creó para compensar la supresión de anteriores Beneficios Sociales, la antigua Paga de Beneficios y la Prima de Producción que hasta la fecha venían percibiendo los trabajadores de plantilla, y su sustitución por las nuevas condiciones laborales establecidas, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el conjunto de los trabajadores.

C

Igualmente se incluyen en este Plus, las diferencias que por la implantación del nuevo sistema de Clasificación Profesional se hayan producido por los conceptos de Grupo Profesional, Prima de Producción, Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional, Prima de Polivalencia, etc.

Desde el 1º de enero de 2003 se incluye también el importe del desaparecido Plus Distancia.

Desde el 1º de enero de 2013 se incluye también el importe del desaparecido Plus Vacacional, y se percibirá en el Plus Compensación Anual.

Dada la diversidad de conceptos que engloba, este Plus será de carácter individual y puede ser de importe diferente para cada persona.

Una parte del mismo se percibirá en el mes de febrero (Plus Compensación Anual) y el resto en 12 mensualidades iguales (Plus Compensación mensual), según se acuerde para cada año entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El personal incorporado a partir de 1996 percibirá como Plus Compensación Anual 439,48 € para el año 2018. Este plus se devenga a lo largo del año natural anterior, por lo que el personal que hubiera ingresado a lo largo del año percibirá la parte correspondiente al tiempo que hubiera estado trabajando.

El personal incorporado a partir de 1996 y que ocupe puestos de trabajo del Anexo I percibirá un Plus Compensación Mensual de 22,73 € para el año 2018.

Tanto el Plus Compensación Anual como el Plus Compensación Mensual se percibirán en proporción a la jornada laboral.

Se abonará a todo el personal con Contrato de Trabajo en vigor y no podrá ser absorbido ni compensado por la Empresa.

Artículo 44 - PLUS ELECTROMECAÁNICO DE CONSERVACIÓN DE PLANTA.

Percibirá este plus el personal de la Sección de Fabricación que realice tareas de Electromecánico de Conservación de Planta.

Percibirán también este plus las personas de la Sección de Mantenimiento Eléctrico que hayan completado la formación electromecánica y que realice tareas de Electromecánico de Conservación de Planta.

Se abonará un plus de 3,41 € por día natural para el año 2018.

C

Artículo 45 - BOLSA DE VACACIONES

Como Bolsa de Vacaciones se concederá para todo el personal en plantilla una cantidad de 510 € para el año 2018.

Esta Bolsa de Vacaciones se percibirá en la nómina del mes de Julio.

Se percibirá en proporción a la jornada laboral y al periodo de vigencia del contrato durante el periodo de devengo.

Artículo 46 – VARIOS SCC

En compensación por el Economato de Hidro Nitro Española, S.A. y de la Cooperativa Santiago Apóstol todo el personal que esté en plantilla el mes de febrero percibirá en la nómina de dicho mes el Plus Varios SCC, que para el año 2018 es de 81,68 € y se percibe proporcional a la jornada laboral.

Artículo 47 – COMPENSACIÓN AGUINALDO

Todo el personal que esté en plantilla el mes de diciembre percibirá en la nómina de dicho mes el Plus Compensación Aguinaldo, que para el año 2018 es de 130,92 € y se percibe proporcional a la jornada laboral.

Artículo 48 – COMPENSACIÓN ATENCIONES SOCIALES

El personal que esté en plantilla el mes de diciembre percibirá en la nómina de diciembre la cantidad de 45,47 € por cada hijo/a menor de 12 años con derecho a percibirlo.

Artículo 49 – PLUS REFRACTARISTA MECÁNICO

El personal de la Sección de Refractarios por la realización de las tareas básicas de calderería, soldadura y mecánica que hasta el año 2015 realizaba el Refractarista Mecánico percibirá 3,57 € por día efectivamente trabajado.

Artículo 50 – PLUS VACACIONES ROTACIÓN EUROPEA

El personal de las Secciones de Hornos, Materias Primas y Pulverizado percibirán la cantidad de 7,77 € por día de vacaciones en concepto de Plus

C

Vacaciones Rotación Hornos, Materias Primas y Pulverizado a razón de dos días al mes y en compensación por dejar de percibir el plus de vacaciones no estivales.

Artículo 51 – PLUS VACACIONES TRABAJOS DIVERSOS

El personal de las Sección de Energía del puesto de trabajo de Operador de Centrales realizará todas sus vacaciones anuales a razón de tres días mensuales dentro de las rotaciones semanales en vigor actualmente, durante ocho meses del año, según necesidades.

Percibirán una compensación económica de 49,14 € por día de vacaciones realizado de esta forma.

Esta compensación será incompatible con la compensación por Vacaciones no estivales que se establece en el artículo 22.

Artículo 52 – PLUS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

El personal que ocupe los puestos de Primer Colador de Bocas y Segundo Colador de Bocas; o personal que intervenga en operaciones de reparaciones en hornos de SiMn como reparación de picos y bocas, extracción de electrodos rotos, soplados de zapatas y coronas, reparación de pico de colada en hornos de FeMn o reparaciones de horno en caliente, percibirá para el año 2018 la cantidad de 3,67 €, exclusivamente por día trabajado, como compensación a las condiciones especiales en las que se realizan estas tareas.

Artículo 53 – PLUS DE MANUTENCIÓN

En sustitución del anterior acuerdo sobre comedor de empresa o fórmulas indirectas tipo tarjeta o vale comedor, el personal percibirá como Plus de manutención la cantidad de 3,75 € en 2018, de 3,86 € en 2019 y de 3,98 € en 2020 por día efectivamente trabajado. Para años sucesivos se incrementará según el incremento salarial negociado en Convenio.

Este plus se percibirá mientras la representación legal de los trabajadores no solicite que se realice un estudio de puesta en servicio de un comedor en la empresa y éste se hiciera efectivo.

C

Artículo 54 - REVISIÓN SALARIAL

Para los años 2019 y 2020 la subida que se aplicará desde el 1º de enero será la estipulada en el Acuerdo Marco para empresas del Grupo FerroAtlántica España.

Artículo 55 - PAGO MENSUAL

El pago de los salarios se hará mensualmente, como forma única por medio de transferencia bancaria, efectuada entre el día 25 y el 26 de cada mes.

CAPITULO V - EXCEDENCIAS**Artículo 56 - EXCEDENCIAS**

El personal de plantilla con un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa de 1 año podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo.

Artículo 57 - PERÍODOS

La petición de la excedencia se hará por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Artículo 58 - CONCESIÓN

La petición de Excedencia se despachará dentro del mes siguiente a la solicitud, concediéndose siempre que los motivos aducidos sean justificados a juicio de la Empresa.

Artículo 59 - PRÓRROGA

La excedencia podrá ser prorrogada cuando persistan las causas que motivaron su concesión. En ningún caso podrá superarse el período de tiempo de cinco años.

C

Artículo 60 - REINGRESO

Con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso, teniendo derecho a ocupar una vacante en su grupo de puesto de trabajo. Si ésta no existiera, podrá ocupar, hasta que se produzca, otra de inferior grupo de puesto de trabajo, manteniendo no obstante el salario de su puesto de trabajo real.

CAPITULO VI - ATENCIONES SOCIALES

Artículo 61 - BECAS PARA ESTUDIO

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa concederá para todo el personal fijo en plantilla o sus hijos, Ayudas para Estudios debidamente acreditados, por las siguientes cuantías para el año 2018:

Educación Primaria.	132,95 euros
E.S.O., Bachilleratos y F.P. Grado Medio.	199,40 euros
Ciclos Universitarios y F.P. Grado Superior.	598,29 euros

Estos últimos, si los estudios se realizan residiendo fuera de Monzón. En caso contrario se considerarán como de Bachillerato.

Dichas Ayudas serán distribuidas por la Comisión de Becas en la forma que ésta crea más oportuna y de acuerdo con las bases que se establezcan.

Esta comisión estará formada por tres vocales designados por el Comité entre el personal fijo de la empresa, un Administrativo que actuará como Secretario/a y el Jefe/a del Servicio de Recursos Humanos, como Presidente/a.

Artículo 62 - PREMIO DE NUPCIALIDAD Y PREMIO DE NATALIDAD

Como Premio de Nupcialidad se concederá para el personal fijo en plantilla y en primeras nupcias, una cantidad consistente en una mensualidad, que incluirá el Salario por Grupo Profesional y el Plus Convenio, por el primer año o fracción y una cuarta parte de mensualidad por cada año sucesivo hasta un máximo de tres mensualidades; y en segundas nupcias en cuantía consistente en una mensualidad, siempre que hayan transcurrido cinco años como mínimo entre una y otra.

C

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derechos a las parejas estables no casadas que a los cónyuges. La situación de pareja estable no casada deberá acreditarse mediante certificación del correspondiente registro administrativo público, autonómico o estatal.

Como Premio de Natalidad la Empresa otorgará para el personal fijo en plantilla la cantidad de 145,26 € por cada nacimiento de hijo para el año 2018.

Artículo 63 - SEGURO COLECTIVO

Continuará en vigor un Seguro Colectivo de Vida, Accidentes y Jubilación financiado al 50% por Empresa y Trabajadores, interviniendo el Comité de Empresa en el momento de su revisión.

Artículo 64 - COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de Enfermedad la Empresa complementará la prestación económica del I.N.S.S. hasta la cuantía del sueldo bruto diario del trabajador devengado el mes anterior, sin incluir horas extras ni la Prima de reducción de absentismo. Tal complemento se devengará y percibirá a partir del 1º día en la primera situación de I.L.T. de cada año natural, y en las sucesivas a partir del 4º día de permanencia en situación de baja por enfermedad. No obstante lo anterior, si el Índice General de Absentismo del año 2018 fuera menor del 2,5%, se abonará en la nómina de enero del año siguiente.

En caso de hospitalización que no tenga por fin exclusivo realizar el diagnóstico del paciente, el beneficio se percibirá a partir del primer día de baja que dé lugar a dicha hospitalización.

En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, dicho complemento se percibirá desde el primer día.

Artículo 65 - PREMIOS A LA PERMANENCIA

Se establecen tres premios a la permanencia en la Empresa, que se concederán al cumplir 20, 25 y 30 años de servicio, a cuyo efecto no se computará el tiempo que el trabajador haya permanecido en situación de excedencia, consistentes en:

- A los 20 años: 15 días de Salario por Grupo Profesional y Plus Convenio.

C

- A los 25 años: 30 días de Salario por Grupo Profesional y Plus Convenio.
- A los 30 años: 30 días de Salario por Grupo Profesional y Plus Convenio.

Para su percepción será preciso que el trabajador con derecho a percibir el Premio haya estado en activo el día primero de cada año.

CAPITULO VII - DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 66- VESTUARIO

La Empresa establecerá un servicio de vestuario laboral que incluirá el servicio de puesta a disposición de ropa de trabajo individual, lavado y mantenimiento de prendas, seguimiento y entrega en taquillas. Las prendas que se incluyen en este servicio de vestuario laboral son cazadora, pantalón y camisa.

Anualmente la empresa entregará además dos camisetas y dos toallas, así como el calzado de seguridad al personal que por la índole de su trabajo lo necesite.

Para el resto de prendas que por el trabajo sean necesarias, como en el caso de batas, anoraks o chalecos, se irán entregando de acuerdo con las necesidades de cada usuario, previa entrega del anterior, y estando a disposición el servicio de identificación individual y lavado de estas prendas.

En caso de prendas especiales se estará a lo dispuesto por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 67 - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, que estará compuesta por los tres representantes de la Empresa que esta designe, y tres miembros del Comité elegidos por y de entre los que han formado parte de la comisión negociadora del presente Convenio. El cargo de Presidente/a de la Comisión, que tendrá voz, pero no voto, lo ostentará el Presidente/a del Convenio o, en su defecto o por imposibilidad, quien designen por mayoría simple los miembros que la compongan. El cargo de Secretario/a será desempeñado por el miembro de la propia Comisión de menor edad. Podrá hacerse uso por cualquiera de las partes de los asesores o expertos que estimen necesarios, que podrán concurrir a las sesiones con voz, pero sin voto.

C

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- 1ª.- La interpretación de las cláusulas del presente Convenio.
- 2ª.- El arbitraje encaminado a solventar las cuestiones sometidas por ambas partes, que deriven de la aplicación del Convenio.
- 3ª.- La observancia del cumplimiento de lo pactado, tanto por parte de la Empresa como por parte de los Trabajadores.
- 4ª.- Cualesquiera otras cuestiones que, en su caso, corresponda conocer a la Comisión Paritaria conforme a la legislación vigente en cada momento en materia de negociación colectiva.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a instancia de cualquiera de las partes, o de terceros interesados, dentro de los diez días naturales siguientes a aquel en el que haya sido solicitada la intervención de la Comisión; las reuniones serán convocadas por escrito, incluyendo en la citación el orden del día. Los acuerdos requerirán para su validez la concurrencia de la mayoría de cada una de las partes, siendo la resolución vinculante para ambas, si bien no impedirá en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

La Comisión, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información y documentación que considere necesaria para pronunciarse, dispondrá de un plazo no superior a veinte días naturales para resolver la cuestión suscitada, si hubiere acuerdo, o para formalizar la falta de acuerdo, emitiendo en cualquier caso la correspondiente resolución motivada. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido la resolución quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Artículo 68 - SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce la constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales, tal y como quedan reguladas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical nº 11/1985 de 2 de agosto.

Artículo 69 - CUOTA SINDICAL

El importe de la cuota sindical, que abonan los afiliados a las Centrales Sindicales, se descontará en la nómina mensual. Para ello el interesado enviará un escrito a la Dirección a través del Servicio de Personal, en el que autorizará a la misma a realizar la retención, expresando claramente la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta y entidad bancaria a la que debe transferirse. Si posteriormente el trabajador

C

desistiese de tal sistema, deberá igualmente comunicarlo por escrito a la Dirección.

Artículo 70- PERMISOS DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Los criterios de concesión de permisos para miembros del Comité por causa de su función serán los siguientes:

- 1 - Se concederán por el tiempo necesario, es decir, desde media hora antes de iniciar una actividad concreta del Comité hasta la finalización de la misma. Si se tratase de un viaje, el permiso se dará desde media hora antes de su comienzo.
- 2 - Si la actividad en concreto del Comité terminase dos horas antes de la finalización de la jornada, el representante sindical podrá no incorporarse al trabajo.
- 3 - Deberán ser solicitados al Jefe/a del Servicio o Sección correspondiente con 48 horas de antelación, salvo circunstancias excepcionales.
- 4 - En caso de representantes que estén trabajando en el turno de noche, se les concederá permiso para la noche anterior a la fecha de la actividad del Comité de que se trate, si ésta tiene lugar por la mañana.
- 5 - Entre la finalización de una actividad del Comité y la incorporación al trabajo en el caso de representantes cuya jornada comience después de la misma, habrá un período de dos horas y media.

Artículo 71 - GASTOS JUSTIFICADOS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Todos los gastos que realice el Comité hasta un máximo de 9.000 € serán satisfechos por la Empresa, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En el caso de que los gastos realizados por el Comité de Empresa a lo largo de 2018 no llegasen a la cantidad de 9.000 € la diferencia hasta esa cifra permanecerá a disposición del Comité de Empresa y se acumulará a las cantidades asignadas para años posteriores.

Para poder hacer efectivos los mismos, por parte del Servicio de Administración e Informática, será necesario que vayan visados por el Presidente/a y el Secretario/a del Comité de Empresa y posteriormente conformados por Dirección.

C

Artículo 72 - SEGURIDAD Y SALUD

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores se estará a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativas concordantes.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, el cual velará por desarrollar todo lo que está contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Existe en la Fábrica un Comité de Seguridad y Salud que se atiene y rige de acuerdo con el **“Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de Hidro Nitro Española, S.A.”**, acordado entre los tres Delegados de Prevención nombrados por el Comité de Empresa y los tres representantes de la empresa que constituyen dicho Comité.

De acuerdo con lo establecido en el nº 4 del artículo 35 y Disposición Transitoria Primera de la ya citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa podrá elegir Delegados de Prevención y miembros representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud también a trabajadores que no ostenten la condición de representantes del personal.

Artículo 73 - PUESTOS DE TRABAJO

La inclusión de cada puesto de trabajo del Anexo I al presente Convenio, en un determinado Grupo Profesional, estará sujeto a las modificaciones que puedan producirse como consecuencia de variación en el contenido del puesto y consiguiente clasificación realizada de acuerdo con el sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales aprobado el 5 de Diciembre de 1996, por causa de resolución de la Jurisdicción Laboral recaída sobre expediente de reclasificación profesional o por reorganización de la Fábrica.

Artículo 74 – INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO REGULADAS EN ESTE CONVENIO.

Con el objeto de mantener el empleo en la empresa cuando concurren graves causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la Empresa las condiciones recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas al Comité de Empresa,

C

adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, éste 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 la Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad.

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores legitimados para negociar el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 75 - PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y de la Empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

C

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 76 - FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Abandonar sin causa fundada el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo en la jornada de trabajo.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- e) La inobservancia de las normas e instrucciones de operación, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- f) La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público.
- g) La falta de limpieza e higiene tanto personal, como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social o Hacienda Pública y Medicina de Empresa. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta grave.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 77 - FALTAS GRAVES.

Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- b) La triple comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto en las de puntualidad.
- c) La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

C

- d) La imprudencia, el incumplimiento de las normas legales generales y las específicas de Hidro Nitro en materia de Seguridad en el Trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
- e) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.
- f) La voluntaria disminución de la actividad habitual, y negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- i) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 78 - FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

- a) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que aquélla haya sido sancionada.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

C

- g) La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.
- k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

Artículo 79 - SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 80 - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

C

CAPITULO IX – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**Artículo 81 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Los aspectos relacionados con los objetivos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa, se regularán por lo dispuesto en el Plan de Igualdad de FerroAtlántica S.A.U., Hidro Nitro Española, S.A., FerroAtlántica I+D y Sicilio FerroSolar S.L. el 13 de abril de 2016 (**ANEXO IV**), y por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

CAPITULO X – FONDO DE PENSIONES.**Artículo 82 – FONDO DE PENSIONES.**

El compromiso sobre pensiones que tiene Hidro Nitro Española, S.A. con el colectivo de los trabajadores es el que resulta de la aplicación del presente Convenio Colectivo y el que se recoge en el Reglamento del Plan de Previsión Social Empresarial de Hidro Nitro Española, S.A. que se regirá por las especificaciones del mismo, así como por la legislación en materia de planes y fondos de pensiones vigente en cada momento y otras normas legales que sean de aplicación.

CAPITULO XI – ACUERDO COLECTIVO SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL.**Artículo 83 – ACUERDO COLECTIVO SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL.**

Se estará en lo dispuesto en los artículos 166.2 del Texto Refundido de la Seguridad Social, y el 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, tal y como se recoge en el Acuerdo sobre Jubilación Parcial de HNE del uno de febrero de 2006 y en el Plan de Jubilación Parcial de HNE de uno de julio de 2011, la empresa impulsará la jubilación parcial, y todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo que reúnan las condiciones exigidas para acceder a la jubilación parcial tendrán derecho a esta modalidad de jubilación, en las condiciones previstas en dicho Acuerdo y en dicho Plan, y en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, regulándose conforme a lo establecido en la legislación vigente.

C

Lo dispuesto en el presente artículo y en el citado Acuerdo será de aplicación mientras que el coste que generen a la empresa el relevista más el relevado no supere el que esté generando el relevado en el momento de acceder a la jubilación parcial.

ANEXO I

<u>PUESTO DE TRABAJO</u>	<u>CATEGORÍA</u>	<u>DIVISIÓN FUNCIONAL</u>	<u>GRUPO PROFE.</u>
Limpieza	- - -	Operario/a	8
Ayudante Acondicionamiento	Ayudante Especialista	Operario/a	7
Ayudante Refractorista	Ayudante Especialista	Operario/a	7
Segundo/a Colador/a bocas Horno de SiMn.	Ayudante Especialista	Operario/a	7
Colador/a Nave Horno de SiMn. y FeMn.	Ayudante Especialista	Operario/a	7
Colador/a-Cargador/a Horno de FeMn.	Ayudante Especialista	Operario/a	7
Ordenanza	Grupo 7	Operario/a	7
Decapador/a de cucharas	Profesional 2ª Industria	Operario/a	6
Primer/a Colador/a bocas Horno de SiMn.	Profesional 2ª Industria	Operario/a	6
Conductor/a Carretillas	Profesional 2ª Industria	Operario/a	6
Almacenero/a	Almacenero/a	Operario/a	6
Administrativo/a de Fabricación	Auxiliar Administrativo	Empleado/a	5
Conductor/a Horno de FeMn.	Profesional 1ª Industria	Operario/a	5
Conductor/a-cargador/a Horno de SiMn.	Grupo 5	Operario/a	5
Conductor/a Puente Grúa 50 / 15 SiMn.	Profesional 1ª Industria	Operario/a	5
Conductor/a Puente Grúa 50 / 15 FeMn.	Profesional 1ª Industria	Operario/a	5
Conductor/a Puente Grúa Materias Primas	Profesional 1ª Industria	Operario/a	5
Conductor/a Pala / Camión / Máquina ff.cc.	Oficial 1ª Oficios Auxiliares	Operario/a	5
Conductor/a Instalación Pulverizado	Varias	Operario/a	5
Conductor/a Instalación Acondicionamiento	Profesional 1ª Industria	Operario/a	5
Operador/a de Centrales	Grupo 5	Operario/a	5
Analista-Auxiliar Laboratorio	Varias	Empleado/a	5
Refractorista	Oficial 2ª B Oficios Auxiliares	Operario/a	5
Administrativo/a de Recursos Humanos	Administrativo/a	Empleado/a	4
Administrativo/a de Energía	Administrativo/a	Empleado/a	4
Mecánicos/as Mantenimiento	Varias	Operario/a	4
Electricista Mantenimiento	Varias	Operario/a	4
Mantenimiento Energía	Varias	Operario/a	4
Administrativo de Mantenimiento	Administrativo	Empleado	4
Administrativo/a Escombrera y Materias Primas	Técnico Organización	Empleado/a	3
Jefe/a Equipo Mantenimiento Mecánico	Jefe/a Equipo	Operario/a	2
Jefe/a Equipo Mantenimiento Eléctrico	Jefe/a Equipo	Operario/a	2

C

Aunque dentro de la nueva Clasificación por Grupos Profesionales, las categorías profesionales hayan perdido todo su valor como elementos de distribución retributiva y profesional, éstas serán respetadas “**Ad personam**”, así como las situaciones derivadas de la pertenencia al Grupo de Clasificación de los Convenios anteriores.

C

ANEXO II

Los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, se consideran incluidos en el ámbito general del presente Convenio, a excepción del sistema retributivo en que seguirá aplicándose el particular de estos puestos, tal y como se viene haciendo en la actualidad. Todo el personal que ocupe los puestos de trabajo recogidos en este Anexo tendrá el Grupo Profesional 99.

<u>PUESTO DE TRABAJO</u>	<u>CATEGORÍA</u>	<u>DIVISIÓN FUNCIONAL</u>
Director de Fábrica	Director	Técnico
Jefe del Servicio de Recursos Humanos	Técnico Jefe	Técnico
Jefe del Servicio de Ingeniería y Mantenimiento	Técnico Jefe	Técnico
Jefe de Procesos	Técnico Jefe	Técnico
Jefe del Servicio de Control de Calidad y Medio Ambiente	Técnico Jefe	Técnico
Jefe del Servicio de Administración e Informática	Jefe de Proceso de Datos	Técnico
Director de Explotación de Centrales	Técnico Jefe	Técnico
Responsable de Fabricación y hornos	Técnico	Técnico
Responsable de Gestión de Energía para Fabricación	Técnico	Técnico
Responsable de Acondicionamiento, Transportes y Expediciones	Técnico	Técnico
Responsable de Pulverizado y Tratamiento de escorias	Técnico	Técnico
Responsable de Materias Primas y Refractarios	Técnico	Técnico
Responsable de sección Electrónica	Técnico	Técnico
Responsable de Mantenimiento Mecánico	Técnico	Técnico
Responsable de sección Eléctrica	Técnico	Técnico
Responsable del Taller Mecánico	Técnico	Técnico
Secretaría de Dirección	Oficial 1ª Administrativo	Empleado
Administración de Personal	Jefe 2ª Administrativo	Empleado
Responsable Informática	Analista	Técnico
Técnico de Laboratorio	Técnico	Técnico
Técnico de Calidad y Medio Ambiente	Técnico	Técnico
Técnico de Compras	Técnico	Empleado
Técnico de Seguridad	Ayudante Técnico	Técnico
Jefe de turno de Fabricación	Contraestre	Operario
Ayudante jefe de turno de Fabricación	Capataz	Operario
Jefe de turno de Energía	Contraestre	Operario
Enfermero/a	Ayudante técnico sanitario	Técnico
Administración Contable	Administrativo	Empleado
Administrativo de Proveedores	Administrativo	Empleado
Administrativo de Compras	Administrativo	Empleado
Administrativo de Acondicionamiento y Transportes	Administrativo	Empleado
Encargado almacén	Encargado	Empleado
Analista de Laboratorio	Ayudante Técnico	Empleado
Técnico Oficina Técnica	Técnico	Técnico
Técnico de Procesos	Técnico	Técnico

C

ANEXO III

ACUERDO MARCO PARA LAS EMPRESAS FERROATLANTICA, S.A.U. (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee-Dumbría-CCHH y Sabón), HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A., CUARZOS INDUSTRIALES, S.A.U., ROCAS ARCILLAS Y MINERALES, S.A. y FERROATLANTICA I+D S.L.U.

CAPÍTULO I
Ámbito de Aplicación

Artículo 1.-Ámbito territorial y funcional

El presente acuerdo regula las relaciones laborales de las actividades que desarrollan los centros de trabajo de las siguientes empresas del Grupo FerroAtlántica en España:

- FerroAtlántica, S.A.U. (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee-Dumbría-CCHH y Sabón).
- Hidro Nitro Española, S.A.
- Cuarzos Industriales, S.A.U. (centros de trabajo de Tordoia, Sonia y Sede Central)
- Rocas Arcillas y Minerales, S.A. (centro de trabajo de Serrabal)
- FerroAtlántica I+D, S.L.U.

Artículo 2.- Ámbito Personal

El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todos los trabajadores en plantilla incluidos en las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo anterior, excepto aquellos que ya están excluidos en sus respectivos convenios colectivos y los directores o jefes de departamento que dependen directamente de un director o un director general y respecto de los aspectos económicos (*véase anexo I*). Todo ello, salvo que en los convenios de Empresa o centro de trabajo se acuerde otra cosa.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Finalizada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

C

CAPÍTULO II Tiempo de Trabajo

Artículo 4.-Jornada laboral

La jornada anual que se aplicará en cada uno de los años de vigencia será la establecida en los convenios colectivos actuales de cada Empresa o centro de trabajo.

Artículo 5.- Calendarios

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación social dentro del último mes del año anterior y serán publicados con fecha límite de 15 de diciembre (o el día posterior hábil).

La Empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principios de año, con un máximo de un cambio adicional dentro del año y en función de sus necesidades. En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causas de fuerza mayor, averías o necesidades de mantenimiento de suficiente envergadura de las instalaciones que justifiquen dicho cambio.

Los calendarios que se establezcan deberán mantenerse un mínimo de 1 mes.

Las modificaciones de calendario se comunicarán al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de siete días de antelación.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones de calendario no previstas anteriormente, se negociaría con el Comité de Empresa.

Artículo 6.- Vacaciones

El número de días de vacaciones anuales serán los que están establecidos en los convenios colectivos de Empresa o de centro de trabajo actuales (*véase anexo II*).

La programación de las vacaciones y el período de disfrute se establecerá en cada Empresa o centro de trabajo.

Artículo 7.-Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

- Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

C

- Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

El período de vigencia será el del desempeño del cargo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

La excedencia, o la prórroga en su caso, se solicitará con un mes de antelación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a la remuneración vigente en ese momento de la categoría profesional del puesto que ocupe.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Por pacto individual entre Empresa y trabajador, podrá éste pasar a prestar servicios en otras empresas del Grupo, acordándose la suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

El tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la Empresa de origen, y el reingreso, que deberá ser solicitado por el interesado dentro del mes anterior a la fecha del cese de la prestación que motivó la excedencia, se producirá de forma automática en un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional ostentado en el momento de iniciarse la referida suspensión y siempre que el cese no haya sido como consecuencia de despido disciplinario declarado procedente.

En cualquier caso, el reingreso será incompatible con el percibo de cualquier indemnización por cese en la Empresa a la que se pasó a prestar servicios.

C

Artículo 8.-Distribución de la Jornada

El régimen de trabajo se establecerá por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes.

8.1 Regímenes de trabajo

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualesquiera de los regímenes de turnos o trabajo que la Empresa requiera.

8.2. Normas generales

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los trabajadores que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización de su supervisor.

CAPITULO III
Régimen Económico

Artículo 9.- Salarios**9.1 Incrementos salariales**

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales se les aplicarán los siguientes incrementos económicos:

- Año 2018: 2 %
- Año 2019: 2,2 %
- Año 2020: 2,3 %

9.2 Importe lineal consolidable

Adicionalmente a lo anterior, se acuerda el pago de una cantidad lineal de 800 € a cada trabajador que forme parte de la plantilla de la Empresa en el año 2018, en proporción a su jornada laboral y al periodo de vigencia de su contrato durante dicho año.

En cuanto a la forma de pago, la cantidad que corresponda a cada trabajador que esté en plantilla desde el 1 de enero de 2018 se abonará de una sola vez en proporción al periodo de vigencia de su contrato y será objeto de regularización en caso de que la duración del mismo se reduzca o amplíe. En caso de contratación posterior al 1 de enero de 2018 se regularizará en la liquidación o a 31 de diciembre de 2018, lo que antes se produzca.

C

El 1 de enero de 2019 antes de aplicar la subida del 2,2% pactada para dicho año se incluirá en tablas la cantidad de 816 euros para regularizar la consolidación y el pago en la forma habitual de la Empresa.

Artículo 10.- Incentivo no consolidable

Se pacta el abono en el año 2018 de un pago único en concepto de “*incentivo no consolidable*” por importe de 400 euros a cada trabajador que se encuentre en plantilla de la Empresa a 1 de enero de 2018.

A partir del año 2019 no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

CAPÍTULO IV
Igualdad de género

Artículo 11.- Plan de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa cuenta con un Plan de Igualdad denominado “*II Plan de Igualdad FerroAtlántica 2016-2021*” con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por dicha ley, las partes firmantes de este Acuerdo entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad, principio asumido dentro de la política de responsabilidad social del Grupo.

Por tanto, las partes firmantes del presente Acuerdo Marco hacen expresa manifestación de la consideración de la igualdad de géneros como un principio básico en el ámbito de las relaciones laborales.

Como muestra de este compromiso y con el objetivo de unificar la regulación en materia de igualdad en todas las empresas del Grupo las partes firmantes declaran su intención de promover la inclusión en el Plan de Igualdad vigente a aquellas empresas y/o centros de trabajo que en la actualidad no dispongan de Plan de Igualdad y formen parte del ámbito territorial y funcional de este Acuerdo Marco.

Para ello, se contemplarán y desarrollarán una serie de objetivos en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.

C

- Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones

A estos efectos, la Empresa convocará en el primer semestre de 2018 a las partes afectadas para proponer la ampliación del ámbito de aplicación del plan de igualdad mediante la correspondiente novación objetiva si así lo acuerdan.

CAPÍTULO V Seguridad y salud.

Artículo 12.- Principios en materia de Seguridad y salud

Sobre el principio de que todos los accidentes y enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados, la Dirección y la Representación Sindical manifiestan que la Seguridad y la Salud Laboral es un objetivo permanente y prioritario de la Empresa.

El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

C

Siendo la Seguridad y Salud Laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como los de costes, calidad, productividad y servicio al cliente, es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la empresa y en todos sus niveles organizativos.

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante el *“Manual de Reglas Básicas Comunes de Seguridad y Salud Laboral de GFAT”* que se encuentra vigente en estos momentos en la Empresa y que se encuentra en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

CAPITULO VI Formación y Promoción

Artículo 13.- Formación

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa. En base a esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.

La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.

La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.

Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a

C

asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.

El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo.

Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

El contenido de dicha formación se definirá conforme al Plan de Formación que adopte con la representación de los trabajadores.

Artículo 14. Promoción

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa respetando en todo caso el principio de no discriminación.

CAPITULO VII Régimen disciplinario

Artículo 15. Régimen disciplinario

Cada Empresa o centro de trabajo del Acuerdo Marco aplicará el régimen sancionador de su convenio colectivo sectorial, excepto aquellas empresas o centros de trabajo donde ya exista en la actualidad uno específico (salvo que sea materia de competencia exclusiva reservada al ámbito sectorial en cuyo caso se aplicará este).

CAPÍTULO VIII Condiciones de denuncia

Artículo 16. Forma y Condiciones de Denuncia

Cualquiera de las partes legitimadas para la negociación podrá denunciar el presente Acuerdo.

C

La denuncia y la comunicación de promoción de negociación, que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del Acuerdo y las materias objeto de negociación, deberán formalizarse simultáneamente por escrito y deberán ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, con un mínimo de tres (3) meses de antelación a la conclusión de la duración pactada del Acuerdo Marco.

Producida la denuncia, salvo que cualquiera de las partes solicite su rescisión, el contenido normativo del Acuerdo se prorrogará hasta la suscripción de un nuevo texto convencional, tiempo durante el cual se desarrollará la negociación entre las partes de acuerdo con las pautas establecidas a continuación:

- A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo Acuerdo Marco, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un (1) mes.
- Constituida la Comisión Negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.
- En cualquier momento a lo largo de la negociación del nuevo Acuerdo, las partes podrán someter voluntariamente sus discrepancias a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Si cualquiera de las partes solicita la rescisión del presente Acuerdo, aquella tendrá lugar al final del periodo de vigencia del mismo.

CAPÍTULO IX

Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial)

Artículo 17. Procedimiento resolución de conflictos

Las partes coinciden en reconocer los efectos favorables de impulsar la negociación y el diálogo permanente entre las mismas, especialmente como cauces para llegar a una solución acordada de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la Empresa.

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de mediación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la Empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, se establece el siguiente procedimiento:

C

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Acuerdo puedan suscitarse serán tramitados a través de los siguientes procedimientos:

- Adhesión al Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-V, BOE de 23 de febrero de 2012).

Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o a los acuerdos que les sustituyan y complementen, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

- Solución autónoma de conflictos laborales en otros ámbitos.

Los conflictos de trabajo colectivos indicados en el punto anterior que se susciten en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma, quedarán sometidos obligatoriamente al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio de dicho ámbito territorial. Los convenios colectivos regidos por este Acuerdo Marco incorporarán el compromiso de acogerse al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio del ámbito en el que extiendan su eficacia.

- Normas comunes.

Comisión Paritaria.

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación, aplicación o inaplicación de este Acuerdo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del mismo que regula el artículo 18.

Asimismo, las Comisiones Paritarias que se constituyan en los Acuerdos que puedan pactarse en los distintos centros de trabajo o Empresa asumirán esta misma competencia dentro de sus respectivos ámbitos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria competente, que resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior, el procedimiento a seguir y los plazos a respetar serán los que se establezcan en los acuerdos de solución autónoma de conflictos a los que las partes se adhieren.

C

A falta de regulación, el plazo máximo dentro del cual la Comisión Paritaria habrá de pronunciarse será el de quince días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Efectos de la tramitación.

La iniciación de estos procedimientos desde su planteamiento ante las Comisiones Paritarias correspondientes impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por el motivo o causa del procedimiento, en tanto dure el mismo.

CAPÍTULO X

Comisión de información y seguimiento

Artículo 18.- Comisión de información, interpretación y seguimiento

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Acuerdo Marco, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente Acuerdo.

Se constituirá una comisión paritaria integrada, por parte de la representación sindical, por 9 miembros designados por los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, debiendo respetarse el criterio de proporcionalidad. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación sindical.

Las partes procurarán que la fecha para la reunión de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento coincida con las de otras comisiones paritarias o de seguimiento que existan o pudieran existir en la Empresa al objeto de optimizar los tiempos y los desplazamientos de las personas asistentes.

Serán competencias de esta Comisión:

- Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo (formación, seguridad y salud, etc.), así como del seguimiento de su cumplimiento.
- La resolución de conflictos, según lo previsto en el artículo 17 de procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del presente Acuerdo.

C

- Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas.
- Conocer sobre la evolución del empleo.

Los miembros de la Comisión podrán ser permanentes o no, aceptándose la designación que en cada caso realicen las representaciones de la Dirección o de los Sindicatos, bien por razones de disponibilidad, bien por razones de especialización en la materia a tratar, respetando siempre el número de miembros atribuidos a cada representación.

La Comisión celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo acuerden las partes, así como las que sean precisas de conformidad con lo previsto en el artículo de solución extrajudicial de conflictos.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones en función de su representatividad y dichos acuerdos quedarán reflejados en actas.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas, a excepción de todo aquello que regula el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de febrero de 2012, BOE el 23 del mismo mes y año).

Disposición adicional primera. Vinculación a la totalidad

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

Dado que este Acuerdo constituye el máximo esfuerzo económico posible, la naturaleza del mismo en materia económica es la de un máximo en cómputo global que no puede ser sobrepasado en ningún aspecto, y que tiene el carácter de límite indisponible en los ámbitos inferiores, por lo que las condiciones económicas y materias pactadas en los convenios colectivos afectados por este Acuerdo Marco, serán objeto de consideración conjunta.

Dado que las partes se han dotado de un procedimiento para la solución extrajudicial de los conflictos, la instancia por alguna de las mismas de cualquier otro procedimiento o medida que haga ineficaz la solución obtenida a través de dicho procedimiento de solución extrajudicial de conflictos determinará que cualquiera de las partes pueda promover un proceso de revisión de la globalidad del Acuerdo.

C

Disposición adicional segunda. Compensaciones y absorciones

Las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Acuerdo serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados.

Disposición derogatoria

El presente Acuerdo deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido.

Disposición final primera. Naturaleza jurídica y eficacia

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un Convenio de Grupo de empresa de eficacia general y aplicación directa en su ámbito, en virtud de la legitimación de las partes firmantes.

Por razón de su eficacia general, las partes firmantes incorporarán su contenido –y/o adecuarán el mismo según lo previsto en el presente Acuerdo- a los convenios colectivos de cada centro de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los convenios en fase de negociación. En cualquier caso, la incorporación en cuestión se formalizará por un plazo idéntico al de vigencia del Acuerdo, con independencia del de duración del convenio colectivo, si fuese superior.

Disposición final segunda. Articulación de la negociación

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Acuerdo responderá al principio de articulación entre este nivel general y el de cada empresa o centro de trabajo, incluidos en dicho ámbito.

Este Acuerdo tendrá competencia exclusiva en las materias establecidas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Corresponde al ámbito convencional de cada empresa o centro de trabajo regular para el mismo los aspectos relacionados con los conceptos particulares no regulados en este Acuerdo.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Acuerdo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que pudieran establecerse en las empresas o centros de trabajo, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, Acuerdo de centro, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

C

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Acuerdo.

Anexo I

➤ **FerroAtlántica, S.A.U Cee- Dumbria y Centrales Hidroeléctricas**

- Director de Fábrica
- Responsable de Gestión Energética
- Jefe de Mantenimiento Cee-Dumbria
- Jefe de Fabricación Cee-Dumbria
- Jefe de Calidad y Medio Ambiente
- Coordinador del Servicio de Prevención
- Jefe Administración y Contabilidad
- Jefe Materias Primas y Productos Terminados
- Jefe de Recursos Humanos.

➤ **FerroAtlántica, S.A.U. Boo de Guarnizo**

- Director de Fábrica
- Jefe de Fabricación
- Jefa de Energía, Materias Primas y Planificación
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe de Productos Finales
- Jefe de Recursos Humanos
- Jefa de Administración
- Jefa de Calidad y Laboratorio
- Jefa de Medio Ambiente
- Jefa de Ingeniería, Oficina Técnica y Obra Civil
- Jefe de Seguridad

➤ **FerroAtlántica, S.A.U. Sabón**

- Director de Fábrica
- Jefe de Fabricación
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente
- Jefe de Personal
- Jefa de Contabilidad

➤ **FerroAtlántica, S.A.U. Madrid**

- Vicepresidente Ejecutivo de Producción de Europa, África y Asia
- Vicepresidente de Compras y Logística
- Vicepresidente de Recursos Humanos
- Secretaria General Grupo FerroAtlántica
- Director de Control de Gestión y Report Financiero
- Director de Tecnologías de la Información
- Responsable de departamento de Consolidación y Reporting Financiero

C

- Responsable del departamento Contable/Administración de las filiales españolas del Grupo
- Responsable del departamento Contable/Administración de FerroPem
- Responsable de Auditoría Interna de GFAT y filiales
- Responsable del departamento de Tesorería Europa
- Responsable de Organización, Compensación y Selección
- Responsable de Procesos de Producción
- Responsable Comercial

➤ **Hidro-Nitro Española, S.A**

- Director de Fábrica
- Jefe del Servicio de Recursos Humanos
- Jefe del Servicio de Ingeniería y Mantenimiento
- Jefe de Procesos
- Jefe del Servicio de Control y Calidad y Medio Ambiente
- Jefe del Servicio de Administración e Informática
- Director de Explotación de Centrales
- Jefe de Fabricación y hornos
- Responsable de Gestión de Energía para Fabricación
- Responsable de Acondicionamiento, Transportes y Expediciones
- Responsable de Pulverizado y Escombrera
- Responsable de Materias Primas y Refractarios
- Responsable de Sección Electrónica
- Responsable d Mantenimiento Mecánico, Seguridad y Obra Civil
- Responsable de Sección Eléctrica
- Responsable del Taller Mecánico
- (*) Secretaria de Dirección
- (*) Administración de Personal
- (*) Administrativo de Mantenimiento
- Responsable Informática
- (*) Técnico de Laboratorio
- Técnico de Calidad y Medio Ambiente
- Técnico de Compras
- Técnico de Seguridad
- Jefe de Turno de Fabricación
- Ayudante jefe de turno de Fabricación
- Jefe de turno de Energía
- ATS / DUE
- Administración Contable
- Administrativo de Proveedores
- Administrativo de Compras
- Administrativo de Acondicionamiento y Transportes
- (*) Electrónica
- (*) Encargado almacén
- Analista de Laboratorio
- Técnico Oficina Técnica
- Técnico de Procesos

Los puestos de trabajo marcados con (*) permanecerán en esta situación mientras estén ocupados por las personas que los desempeñan en la actualidad.

C

➤ **Cuarzos Industriales, S.A.U**

- Director General
- Director de Mina
- Ingenieros/Licenciados
- Peritos y Asimilados
- Jefe de 1ª Administrativo
- Jefe de 2ª Administrativo
- Jefe de 1ª
- Oficial 1ª Administrativo
- Encargados
- Oficial 2ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Jefe de Calidad
- Jefe de Oficina Técnica y Seguridad y Salud

➤ **Rocas Arcillas y Minerales S. A.**

- Director de Administración y de Personal
- Director Técnico
- Director de Mina
- Jefe de Contabilidad

Anexo II

- **FerroAtlántica, S.A.U, Centros de Madrid, Boo, Cee-Dumbría y Centrales Hidroeléctricas, Sabón; Rocas, Arcillas y Minerales S.A., Cuarzos Industriales S.A., FerroAtlántica I+D S.L.U.:** 22 días laborables
- **Hidro-Nitro Española S.A.:** 24 días laborables

C

ANEXO IV**PLAN DE IGUALDAD DE FERROATLÁNTICA, S.A.U, HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A.
(HNE), FERROATLÁNTICA I+D, S.L. Y SILICIO FERROSOLAR, S.L.****PREÁMBULO**

1. Interpretación de principios
2. Ámbito personal de aplicación
3. Ámbito temporal
4. Objetivos
5. Medidas
 - 5.1. En materia de acceso al empleo.
 - 5.2. Garantizar la igualdad de trato en la promoción y formación profesional.
 - 5.2.1. En materia de formación y desarrollo.
 - 5.2.2. En materia de promoción profesional.
 - 5.3. Favorecer la igualdad de trato en la retribución.
 - 5.4. Favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla de FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar.
 - 5.5. Comunicación y sensibilización.
 - 5.6. Implantación de procedimientos específicos en materia de prevención del acoso.
 - 5.7. Garantías a las trabajadoras víctimas de violencia de género
 - 5.8. En materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
6. Evaluación y seguimiento y funciones.

ANEXO I: INDICADORES PLAN IGUALDAD

ANEXO II: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO

C

PREÁMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. tiene por objeto: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, definiendo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

A la vista del diagnóstico de situación, la Representación social y la Dirección de FERROATLÁNTICA, S.A.U. e HNE, han negociado la renovación del Plan de Igualdad y se han planteado unos objetivos, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado áreas de mejora. Además, en esta negociación se han incorporado al Plan FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar.

Como medida fundamental, FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar, se obligan a aplicar en todos sus Centros el Plan de Igualdad que a continuación se describe, así como otras actuaciones que se deriven de su implantación y evolución.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.4 de la ley, el contenido del Plan de Igualdad ha sido negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y en él se enuncian las medidas adoptadas en las empresas FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Es compromiso fundamental de las empresas FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales.

FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar – integran en sus relaciones laborales el presente **PLAN DE IGUALDAD** con el objetivo de involucrar y promover la presencia de la mujer en todos los órdenes funcionales de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse de cualquier situación de acoso que se trate en este plan. En este sentido, la empresa asume en este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de cualquiera de los Centros de FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar, en materia de acoso.

El presente PLAN DE IGUALDAD pretende articular medidas que, a medio plazo, propicien una más activa incorporación de la mujer en la empresa, en todos los órdenes y puestos que componen nuestra organización.

A tenor de los objetivos marcados, se han establecido una serie de acciones encaminadas a mejorar la situación y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar.

C

Así, se ha incidido expresamente en el acceso al empleo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Empresa continuará velando por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, todo la plantilla de las empresas que suscriben este Plan de Igualdad, está obligado a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento cualquier vulneración del principio de referencia del que pueda ser conocedor.

PRIMERO.- INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

1. Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley, esto es, "las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".
2. Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
3. Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
5. Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
6. Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

C

7. Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

SEGUNDO.- ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las plantillas de todos los Centros de Trabajo de FerroAtlántica S.A.U., Hidro Nitro Española, S.A., FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar.

Los objetivos y medidas que integran este Plan de Igualdad se han establecido en función del resultado obtenido tras el diagnóstico de situación previamente elaborado respecto a dichas sociedades.

TERCERO.- ÁMBITO TEMPORAL

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar, tiene vocación de futuro y es de duración indefinida, sin embargo considerando el conjunto de objetivos y medidas que se prevén en el presente Plan, producto del resultado del diagnóstico de situación acometido, resulta evidente que el cumplimiento de los propósitos que integran este Plan de Igualdad aconsejan establecer plazos en los que se pueda asegurar el seguimiento y constatación de su cumplimiento. Y ello, considerando el sector en el que FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar vienen desarrollando su actividad.

En consecuencia, se establece un plazo de vigencia 5 años desde la fecha de la firma. Sin perjuicio de lo anterior, las partes de común acuerdo realizarán las modificaciones del Plan de Igualdad que se deriven de la experiencia de su aplicación. Próximo a su vencimiento, se procederá a iniciar las correspondientes negociaciones a efectos de acordar un nuevo plan, prorrogándose la vigencia del actual plan durante dichas negociaciones en el plazo que las partes acuerden, que, en todo caso, será inferior a un año.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa elaborará la documentación necesaria para valorar el alcance de las medidas adoptadas.

C

CUARTO.- OBJETIVOS

Los objetivos y medidas que integran este Plan de Igualdad, que se enumeran a continuación, se han establecido aprovechando el conocimiento y la experiencia acumulados durante la vigencia del anterior plan.

1. Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
2. Garantizar la aplicación de procedimientos de selección que incluyan sistemas objetivos de valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos/as, eliminando criterios subjetivos susceptibles de contener consideraciones discriminatorias en función al nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. Adoptar medidas específicas a favor de las mujeres trabajadoras en el acceso al empleo de la entidad.
4. Promover criterios homogéneos en la empresa en materia de gestión de Recursos Humanos que garanticen la plena igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
5. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa, e impulsar, entre otras medidas, la presencia de mujeres en las áreas operativas de fabricación y mantenimiento.
6. Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a toda la plantilla de la empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional, y mejorar la empleabilidad interna.
7. Sensibilizar a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.
8. Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo, adoptando medidas específicas en favor de las mujeres trabajadoras.
9. Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla.
10. Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.
11. Actualizar procedimientos específicos en materia de prevención del acoso.
12. Asegurar que la plantilla conozca los principios y medidas en materia de Igualdad y Prevención del Acoso.
13. Contribuir a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
14. Asegurar que la perspectiva de género, en el desarrollo de prevención y vigilancia de la salud en la empresa, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud.

C

QUINTO.- MEDIDAS

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes medidas:

5.1.EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO

- 5.1.1 Asegurar que el proceso de selección, tanto interna como externa, se lleva a cabo en plena igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres.
 - Formar adecuadamente a las personas encargadas de los procesos de selección.
 - Vigilar el uso del lenguaje y de las imágenes sexistas para evitar que ninguna persona que reúna los requisitos pueda sentirse excluida.
 - Cumpliendo los requisitos del puesto, en igualdad de conocimientos y habilidades de las candidaturas, tendrá preferencia la mujer en las áreas donde tenga menos representación.
 - Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta sobre la vida privada de los candidatos/as.
 - Incluir mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- 5.1.2 Utilizar canales alternativos que promuevan la incorporación de la mujer.
 - Solicitar del SEPE relación de desempleadas previa a cualquier contratación que vaya a realizar la empresa, especialmente en las áreas en las que estén menos representadas.
- 5.1.3 La Empresa emprenderá acciones de colaboración con entes públicos, escuelas de formación profesional, etc. que promuevan las acciones formativas oportunas de las mujeres en el ámbito de la formación profesional, facilitando la realización de prácticas de las mujeres en las áreas de menor representación.
- 5.1.4 Asegurar la visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece la empresa en instituciones y/o centros educativos, sin limitaciones de género.

5.2.GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**5.2.1. EN MATERIA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO:**

- Facilitar la formación técnica necesaria para que las mujeres puedan acceder a los puestos de trabajo disponibles en la empresa (vacantes, promociones, etc...).
- Se fomentará la participación de las mujeres en acciones formativas para potenciar habilidades directivas.
- Se proporcionará formación en materia de igualdad a directivos, mandos, personal de RRHH y miembros de la comisión de seguimiento.
- Se organizarán cursos de formación en horario laboral o fuera del mismo, según se acuerde entre el centro de trabajo y la representación Social.
- Se impartirá formación específica, tanto para el puesto como para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia de al menos diez meses, motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.
- En todas las acciones formativas que se organicen en las empresas se incluirá una mención al Plan de igualdad vigente y Protocolo de prevención de acoso

C

5.2.2. EN MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Se establecerán, por parte de la Compañía, unos criterios claros, objetivos y no discriminatorios que garanticen la igualdad de oportunidades en la promoción profesional. Estos criterios irán encaminados a evaluar los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo con independencia del sexo.
- La empresa se compromete a que, en igualdad de mérito y capacidad entre un hombre y una mujer, tendrán preferencia en la promoción interna el género menos representado.
- Se informará a las mujeres para que puedan participar en los procesos de promoción profesional en igualdad de condiciones a los hombres.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a medidas de conciliación no perderán oportunidades de formación ni de promoción.
- La empresa se compromete a impulsar el acceso de mujeres a puestos de jefatura. Siempre y cuando estén infrarrepresentadas y cuenten con la necesaria cualificación que la empresa requiera.

5.3. FAVORECER LA IGUALDAD DE TRATO EN LA RETRIBUCIÓN.

- Respetar criterios homogéneos en materia de retribución basados en la valoración de la responsabilidad del puesto de trabajo y las competencias profesionales, sin discriminación alguna por razón de sexo.
- Respetar los complementos establecidos en caso de bajas por maternidad o paternidad.

5.4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL DE LA PLANTILLA DE FERROATLÁNTICA

- Informar a los trabajadores de la empresa sobre las modificaciones en materia de permisos, reducciones de jornada, excedencias, etc, introducidas en la normativa por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Tratar de gestionar las necesidades prioritarias de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Establecer sistemas de flexibilidad horaria en los casos que el desempeño del trabajo así lo permita, a efectos de conciliación de la vida profesional y personal.
- Informar a los hombres de sus derechos a las medidas de conciliación.
- Se mantendrá el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, maternidad o paternidad.
- Fomento de la utilización de audio o videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida en que los medios disponibles lo permitan.
- El derecho de la lactancia se podrá disfrutar, hasta que el lactante cumpla 9 meses, de una de las siguientes maneras:
 - ⊖ 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones (2 medias horas) o;
 - ⊖ Una reducción de su jornada diaria en media hora; al principio o final de su jornada; o
 - ⊖ Acumular este derecho en jornadas completas.
- Las reuniones se celebrarán, siempre que sea posible, dentro del horario laboral y se convocarán con la suficiente antelación de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar.

5.5. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Respetar el principio de igualdad en toda la documentación y comunicaciones internas y externas de la Empresa, fomentando la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en la documentación, comunicaciones e imágenes.
- Difundir el plan de igualdad y el protocolo de acoso entre toda la plantilla de la Empresa, para su conocimiento y aplicación.
- Facilitar a las personas de nueva incorporación el Plan de Igualdad y el protocolo de prevención del acoso.
- Dar visibilidad a las mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa cuando se realicen acciones de comunicación.

5.6. IMPLANTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Es firme voluntad de la Dirección así como de la representación Social actualizar el procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione aquellas

C

conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de los trabajadores.

El hostigamiento físico y psicológico en el seno de las empresas no es un fenómeno reciente ni exclusivo de un determinado sexo. Tanto trabajadores como trabajadoras pueden ser víctimas propiciatorias de actos de abuso, en sus diversas vertientes, ejercidos por personas que se consideran en posición de predominio físico, psíquico, sexual o jerárquico.

En FerroAtlántica S.A.U., HNE, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar, los actos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, sancionándose tal y como establezca la legalidad vigente en el momento del hecho causante.

Las situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo podrán denunciarse a través del canal interno de denuncias establecido en el Código Ético del Grupo FerroAtlántica, según se recoge en el protocolo de prevención de acoso.

Las acciones concretas a llevar a cabo serán las siguientes:

- Comunicar a toda la plantilla el protocolo de prevención de acoso.
- Inclusión del protocolo en el Plan de Igualdad.
- Entrega del Protocolo al personal de nueva incorporación.
- Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el trabajo.

5.7. GARANTÍAS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva, durante un año, del puesto de trabajo.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

C

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Art. 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores y sus derechos asociados (prestación de desempleo, subsidio, etc...).
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora, como consecuencia de la violencia de género, siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.
- Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual según se establece en la Ley.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.
- Informar a los equipos de Recursos Humanos y a los miembros de la comisión de seguimiento para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de esta información de puntos de atención o denuncia.
- Todos los temas en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.
- La Empresa podrá exigir, en función de cada caso, las pruebas necesarias donde se acreditará la existencia de violencia de género.

5.8.EN MATERIA DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- La empresa tendrá identificados, en su evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, aquellos puestos en los que puede haber algún riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La empresa comunicará a las trabajadoras que puedan estar expuestas a riesgos que pudieran ser incompatibles con el embarazo o la lactancia la existencia de dichos riesgos y las medidas preventivas a tener en cuenta
- La trabajadora deberá comunicar su situación de embarazo o lactancia natural al Departamento de Recursos Humanos de forma expresa desde que tenga conocimiento de su estado.

SEXTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y FUNCIONES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida paritariamente por los miembros designados por la Empresa y por la parte social que se reunirán anualmente o, a petición de cualquiera de las partes, en caso de necesidad justificada.

Estará compuesta por 10 miembros, 5 a designar por la empresa y otros 5 a designar por la parte social.

C

La Comisión será elegida de forma paritaria, según la siguiente distribución: 2 miembros por FAT Sede Central; 2 por FAT Cee-Dumbria-CCHH; 2 por FAT Boo; 2 por HNE; y 2 por FAT Sabón, FerroAtlántica I+D y Silicio FerroSolar.

Serán cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas.
- Recibir información del número de casos de Acoso que se hubiera producido y medidas adoptadas.
- Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

ANEXO I INDICADORES

1. Elaboración y difusión de un guión donde se establecen los límites de la entrevista de selección.
2. Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas segregadas por puesto.
3. Incorporaciones segregadas por género en el último año.
4. Cuantificación de acciones de sensibilización o colaboración con las instituciones y en centros formativos.
5. Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato, agrupación de puesto, nivel de estudios, bajas, etc.).
6. Cuantificación de la formación impartida a los profesionales de Recursos Humanos, y Mandos en la selección y contratación.
7. Seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos.
8. Formación en materia de igualdad de oportunidades a Recursos Humanos, los Representantes de los trabajadores y la Comisión de Seguimiento.
9. Datos absolutos y relativos de promociones por tipo de promoción.

C

10. Datos de candidaturas y promociones de personas acogidas a medidas de conciliación.
11. Estadísticas anuales sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Empresa, por Grupos y antigüedad.
12. Registros segregados por sexo, de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados.
13. Canales de difusión de entrega del Plan de Igualdad y protocolo de prevención del acoso.
14. Número de situaciones en los que se ha aplicado el protocolo de prevención del acoso.
15. Número de acciones formativas o informativas a la plantilla, en materia de igualdad.
16. Número personas que se incorporan a la empresa y se les hace entrega del protocolo, en relación con el número de incorporaciones totales.

ANEXO II: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

Al amparo de las directivas europeas y de la Ley Orgánica del Estado Español 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y para más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el entorno del trabajo, se encomienda a las empresas que se realice un protocolo de actuación con el objetivo de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes si procediera.

La Empresa mediante el presente Protocolo se compromete a prevenir y actuar firmemente contra situaciones constitutivas de acoso con el objetivo de erradicarlas.

Igualmente la representación Social contribuirá en la labor de prevenir los acosos, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento.

Todo el personal de la empresa tiene derecho a un entorno laboral que esté libre de comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Y todos, tanto la organización como el personal, deben contribuir a erradicar conductas reprobables, garantizando un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes los integran.

Este protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva de las diferentes modalidades del acoso.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a las empresas incluidas en el ámbito personal del presente plan de igualdad mediante contrato laboral o acuerdo mercantil, y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo del ámbito del Plan.

El presente protocolo tendrá una vigencia de 5 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

C

3. DEFINICIONES

3.1. ACOSO SEXUAL:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros, como clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto del mismo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O DISCRIMINATORIO:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial,

C

con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O DISCRIMINATORIO:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales llevadas a cabo en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido).
- Comportamientos, conductas o prácticas que tengan lugar en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada anteriormente, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes y burlas que constituyan una conducta con ánimo degradante hacia una persona, que ridiculice el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Conductas, con fines degradantes, por razón de convicciones, dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3.3. ACOSO LABORAL, MORAL O MOBBING:

Es toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, MORAL O MOBBING:

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo con los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo. Pueden ser conductas practicadas por la organización con la finalidad de reducir las posibilidades de desarrollo personal, que afectan o pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades, con carácter sistemático y ánimo degradante.

C

- Poner en cuestión y desautorizar las actuaciones de la persona con carácter sistemático y ánimo degradante.
- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras/os con fines de aislamiento.
- Ignorar la presencia de la persona.
- Amenazas, agresiones físicas, verbales o por escrito.
- Gritos con ánimo degradante, intimidatorio o insultos.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento.
- Facilitar información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista.
- Cuando se detecten conductas no admitidas por parte de una persona o de un colectivo, la Dirección de la Empresa tomará las medidas oportunas con celeridad.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

5. PRINCIPIOS Y OBJETIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION ANTE EL ACOSO

Los procedimientos desarrollados a continuación en los siguientes epígrafes se basan en los principios de Objetividad, Confidencialidad, Rapidez, Contradicción e Igualdad y debe garantizar el respeto de los derechos básicos, tanto de la persona denunciante y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

El objetivo del procedimiento es proporcionar la máxima independencia y objetividad posibles y recabar la máxima información respecto de los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que procedan.

C

Con el objetivo de garantizar al máximo esa objetividad e independencia, de acuerdo con lo que a continuación se recoge, por la gravedad o complejidad de algunos hechos, las investigaciones podrán ser efectuadas por un tercero contratado al efecto.

6. PROCEDIMIENTO ABREVIADO

Con este procedimiento se trata de disponer de un mecanismo que permita la intervención en un proceso de acoso, en un estadio en el que todavía se puedan encontrar soluciones entre las partes.

El objeto de este procedimiento es poner de manifiesto a la persona cuyo comportamiento se perciba como ofensivo o intimidatorio los efectos negativos del mismo, con la intención de adoptar medidas efectivas que solucionen el problema.

Cualquier empleado/a que considere necesario iniciar este proceso deberá dirigirse al Director de Recursos Humanos del Grupo, quien entrevistará de forma separada a las partes afectadas y tomará medidas oportunas para restablecer unas condiciones basadas en el respeto y el entendimiento entre las partes.

En el supuesto de que la situación revista tal gravedad que no se pueda solucionar con la mediación del Director de Recursos Humanos, este recordará a las partes la posibilidad, o incluso la conveniencia, de seguir el procedimiento descrito en el apartado 7 en coherencia con el Código Ético. Todo ello sin perjuicio de ejercer sus atribuciones como responsable la función de Recursos Humanos en el marco de sus funciones, del Código Ético de la Empresa o de la ley.

7. PROCEDIMIENTO FORMAL A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIA ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO ÉTICO

Existe un Comité de Ética que tiene encomendada la gestión de ciertas situaciones que pueden darse en la empresa, entre otras, las de acoso, objeto de este Protocolo. Está compuesto por la Directora General de Asesoría Jurídica, el Director General de Producción, y el Defensor de Empleado (persona externa a la Compañía receptora de las denuncias y encargada de la tramitación de los expedientes). Eventualmente, si este Comité lo considerara oportuno, podrá invitar al Director del área implicada.

Entre sus funciones se encuentran: el establecimiento de cualesquiera medidas de control y de prevención contra la comisión de delitos e infracciones y el nombramiento de un equipo para que investigue los hechos.

A los efectos de este protocolo, el Defensor del Empleado gestionará el Canal de Denuncia recibiendo a través del mismo las denuncias internas, e instruyendo los expedientes derivados de las mismas.

7.1. DENUNCIA

Toda denuncia interna deberá contener, como mínimo, los datos de la empresa a la que va referida la denuncia; los datos identificativos del denunciante –nombre,

C

apellidos y número de Documento Nacional de Identidad, Número de Identificación de Extranjeros o Número de Pasaporte y nacionalidad, en este último caso–; y los hechos denunciados, concretando, en la medida de lo posible, la infracción supuestamente cometida.

Se podrán formular denuncias por escrito, bien mediante la cumplimentación del formulario on-line habilitado al efecto, en la Pág. Web www.ferroatlantica.es, habilitada en la sección – Gobierno Corporativo/Código Ético/Canal de Denuncia - o bien por correo postal, preferiblemente certificado y con acuse de recibo, dirigido a:

Christian Mesía Martínez
THOMAS DE CARRANZA ABOGADOS
Defensor del empleado del Grupo FerroAtlántica
C/ Montalbán, 7. 1º
28014 – Madrid, España
Christian.mesia@tc-abogados.com
Telf.: 913 106 660

7.2. PRINCIPIO DE PRUEBA

Toda persona que formule una denuncia deberá tener indicios razonables que sustenten la misma, por lo que esta deberá ir acompañada por un principio de prueba que acredite los hechos, en la medida de lo posible.

Será considerado un principio de prueba válido cualquier material, preferiblemente en soporte documental, aunque también serán admisibles pruebas testificales –incluido el testimonio del propio denunciante– e instrumentos de reproducción de palabras, imágenes y sonidos.

En todo caso, cualquier prueba deberá haber sido obtenida por el denunciante de forma lícita, es decir, con respeto a la ley y los derechos y principios constitucionales.

7.3 ADMISIÓN A TRÁMITE

Las denuncias sólo serán admitidas a trámite en el supuesto de que cumplan con lo establecido en los puntos 7.1 y 7.2 de este Protocolo.

La admisión a trámite será decidida por el Defensor del empleado, que será la única persona que conozca los datos identificativos del denunciante.

7.4 SUBSANACIÓN DE DEFECTOS

En caso de que se hubiera incurrido en un defecto al formular la denuncia, el Defensor del Empleado comunicará al denunciante la necesidad de subsanarlo en un plazo de 10 días hábiles, que empezará al día siguiente en que el denunciante reciba esta notificación. En caso de no proceder a la subsanación en el plazo previsto, se podrá proceder al archivo de la denuncia, salvo causa debidamente justificada.

7.5. ARCHIVO

Si la denuncia no cumpliera con los requisitos mencionados anteriormente, se procederá al archivo de la misma, previa comunicación al denunciante.

C

7.6 APERTURA DEL EXPEDIENTE

Si la denuncia es admitida a trámite, el Defensor del Empleado comunicará a la Directora General de Asesoría Jurídica la necesidad de convocar al Comité de Ética, que procederá a la apertura de un expediente en el que podrán llevarse a cabo cuantas actuaciones resulten oportunas y practicarse las pruebas que se estimen necesarias para el debido esclarecimiento y determinación de los hechos.

La apertura del expediente mantendrá la confidencialidad de los datos identificativos del denunciante, que solo serán conocidos por el Defensor del Empleado.

El plazo para la tramitación del expediente no podrá exceder de un mes a contar desde la fecha de su apertura. Si la investigación llevada a cabo por FerroAtlántica, HNE o por una consultora externa requiriera, por su complejidad (económica, personal, etc.), de un plazo extra, la tramitación podrá extenderse un mes adicional por una duración máxima de dos meses.

7.7 CONCLUSIÓN DEL EXPEDIENTE

La tramitación del expediente concluirá con un informe del Comité de Ética en el que dará cuenta al Presidente Ejecutivo del Grupo y al Comité de Auditoría del Grupo de las actuaciones llevadas a cabo, de la prueba practicada y de los hechos que puedan considerarse acreditados, dejando constancia de las recomendaciones que crea oportuno realizar.

El Presidente Ejecutivo del Grupo, el Comité de Auditoría y el Comité de Ética adoptarán las medidas que se consideren oportunas. En casos de especial gravedad, o en caso de tratarse de denuncias referidas a miembros del Comité de Dirección del Grupo FerroAtlántica o de cualquier otro órgano de Gobierno, el informe se elevará al Consejo de Administración del Grupo FerroAtlántica. En caso de que la persona denunciada sea miembro del Consejo de Administración, deberá abstenerse.

Se notificará, por escrito, al Denunciante, a la conclusión del expediente, si se ha procedido al archivo de su denuncia o se han tomado medidas contra el denunciado/a, especificando si se le ha impuesto alguna sanción, todo ello debidamente motivado.

De la misma manera, se facilitará la misma información al Comité de Igualdad, eliminando todos los datos personales.

7.8 NOTIFICACIÓN A LA PERSONA/S DENUNCIADA/S Y DENUNCIANTE/S

La persona o las personas denunciadas tendrán derecho a conocer que han sido denunciadas y deberán recibir notificación de la existencia de la denuncia y de un resumen de los hechos denunciados a la mayor brevedad y, en todo caso, con antelación a la conclusión del plazo ordinario de tramitación del expediente.

C

La notificación que se dirija a la persona o personas denunciadas no incluirá los datos del denunciante.

En cualquier caso, será el Defensor del Empleado el encargado de decidir, y en su caso comunicar al denunciante, la necesidad de revelar al Comité de Ética su identidad para analizar la posible adopción de medidas preventivas frente a potenciales represalias.

7.9 AUSENCIA DE REPRESALIAS

Grupo FerroAtlántica prohíbe tajantemente las represalias, las amenazas y las coacciones contra las personas que formulen denuncias de buena fe.

Con el fin de garantizar lo anterior, todo denunciante tendrá derecho a acudir al Comité de Ética con el fin de recibir orientación y protección frente a las posibles represalias que pudiera estar padeciendo por el mero hecho de haber formulado una denuncia interna.

7.10 PROHIBICIÓN DE DENUNCIAS FALSAS

Las denuncias internas deberán formularse siempre de buena fe, con el convencimiento de estar actuando correctamente. Grupo FerroAtlántica prohíbe expresamente la formulación de denuncias falsas, por resultar contrarias a la ley y a los principios y valores del Grupo.

Sin perjuicio de lo anterior, si como consecuencia de la investigación de una denuncia resultase evidente que la misma es falsa o si el denunciante hubiera actuado con mala fe, al margen de las medidas legales que pudiera adoptar el Grupo FerroAtlántica al respecto, los datos del denunciante podrán ser revelados a la persona denunciada.

Grupo FerroAtlántica, en España, investigará todas y cada una de las denuncias que se interpongan con desprecio a la verdad y actuando de mala fe, considerando estas inaceptables y por tanto serán sancionadas como falta muy grave.

8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizado el procedimiento, el Comité de Ética podrá proponer la adopción de medidas de apoyo a la víctima y de formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no sea el despido de la persona agresora, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y su víctima no convivan el mismo entorno laboral, siempre que sea posible.