



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

6742

### RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Texto del XXXII CONVENIO COLECTIVO FERROGLOBE MONZÓN, S.L. (código de convenio número 22000152012003).

Visto el Texto del XXXII CONVENIO COLECTIVO FERROGLOBE MONZÓN, S.L. (código de convenio número 22000152012003), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores, vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 2 de diciembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 18 de diciembre de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

#### COMISIÓN NEGOCIADORA

Las personas que componen la Comisión Negociadora del XXXII Convenio Colectivo de Ferroglobe Monzón, S.L. son:

En representación de la empresa:

- D. Noé Santos Insúa
- D<sup>a</sup>. Sonia Cregenzán Buisán

En representación legal de los trabajadores el Comité de Empresa:

- D. José Luis Alós Alonso
- D. Jesús Manuel Buil Fondevilla
- D. Víctor Corchado Gil
- D. Alberto García Magaña
- D. Javier Herrero Fuertes
- D. Alfredo Jesús Marín Escolano
- D. Miguel José Puyuelo Solans
- D. Jorge Ruipérez Valero
- D. Francisco Javier Solanas Ezquerria

Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores legitimados para la negociación, según los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES.

##### Artículo 1.- Principios generales.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de la relaciones laborales y económicas entre la empresa Ferroglobe Monzón, S.L. y sus trabajadores.

Las partes acuerdan que el texto íntegro del Acuerdo Marco del Grupo Ferroglobe para los centros de trabajo de España quede incorporado al XXXII Convenio Colectivo como ANEXO IV.

##### Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de la empresa Ferroglobe Monzón, S.L. que en la actualidad existe y a otros centros que 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 trabajo se enumeran en el ANEXO II del presente convenio a los que se denomina personal anual, y que tienen un 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.

#### Artículo 4.- Ámbito temporal y vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo continuando vigente en toda su extensión.

Se considerará por ambas partes denunciado en tiempo y forma a la fecha de su vencimiento.

#### Artículo 5.- 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.

#### Artículo 6.- 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 aquellas mejoras, quedando absorbido el resto.

#### Artículo 7.- 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 8.- 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 9.- 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.

#### Artículo 10.- 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 el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores 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 11.- 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 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 0,26 €/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.

### CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN, INGRESOS Y ASCENSOS.

#### Artículo 12.- Clasificación profesional.

El personal de Ferroglobe Monzón, S.L. según el Puesto de Trabajo que ocupe y la función que realice, y la sección a la que pertenezca está clasificado en los Grupos Profesionales contemplados en el Sistema de "Clasificación Profesional por Grupos Profesionales" aprobado por el Comité de Empresa y que figuran en el ANEXO I.

#### Artículo 13.- 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 de realizará por concurso-oposición entre el personal de Grupos Profesionales inferiores de la sección a la 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 empresa. 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 indicando el plazo concedido para presentar las solicitudes. Una vez finalizado el plazo se constituirá el Tribunal que estará compuesto por:

- Presidente: Responsable de Servicio o Sección al que pertenezca el puesto a cubrir.
- Un técnico designado por la Dirección.
- Un mando intermedio de la Sección a que pertenezca el puesto a cubrir.
- Tres representantes del Comité de Empresa de igual o superior Grupo Profesional que el puesto a cubrir, y a ser posible, de la misma Sección. En caso de no existir representantes de estas características el Comité designará tres miembros cualesquiera.

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

Una vez finalizada la selección 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 a la 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 se aplicará en los expedientes de reclasificación laboral que puedan promoverse ante la Autoridad Laboral.

### CAPÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

#### Artículo 14.- Jornada de trabajo anual.

La jornada de trabajo máxima anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

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.

Artículo 15.- Calendarios y sistemas de rotación.

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 con posterioridad entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Los calendarios de trabajo y sistemas de rotación se consultarán con el Comité de Empresa dentro del último mes del año anterior, y será 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 dos cambios adicionales (uno por semestre) dentro del año y en función de sus necesidades. En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que está motivados por causas de fuerza mayor, avería o necesidades de mantenimiento de suficiente envergadura de las instalaciones que justifique dicho cambio.

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

Se respetará la regulación de preaviso legal a los efectos de vacaciones anuales.

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 negociará con el Comité de Empresa.

Artículo 16.- 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 de trabajo en que no sea posible disfrutar estos 30 minutos de descanso de manera continuada el trabajador percibirá la cantidad de 9,94 € por cada día efectivo durante el año 2024.

Artículo 17.- Jornada del personal de oficina.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 15, la jornada del personal de oficina (administrativos, técnicos, y asimilados), que trabajan en jornada intensiva en verano, realizarán la jornada de trabajo respetando el cómputo anual de horas del artículo 14, con los siguientes horarios:

- Horario de invierno: de 08:00 a 13:30 h. y de 15:00 a 18:00 h. del 1 de enero al 31 de mayo, y del 1 de octubre al 31 de diciembre.
- Horario de verano: de 08:00 a 14:00 h. del 1 de junio al 30 de septiembre.

En el horario de invierno se incluye también la recuperación de 3 horas los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre, siendo el horario de estos días de 08:00 a 13:30 h.

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 1.752 h., se tendrá en cuenta el calendario de cada año y el día de la semana en que coincidan dichas fechas.

**Artículo 18.- Descanso semanal.**

El descanso semanal se disfrutará de conformidad con los sistemas de rotación de turnos y horarios aprobados o que puedan aprobarse por la Autoridad Laboral.

**Artículo 19.- Distribución irregular de la jornada.**

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo, entre otras, atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento programado o no programado o precios de energía, entre otras, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

Estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

De acuerdo con lo anterior, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo de 40 horas a trabajar o descansar. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de siete días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de 3 meses del siguiente año al de la activación o desactivación de jornadas.

Las jornadas utilizadas hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, estas jornadas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, ni se retribuyen cuando se trabajan, ni se descuentan cuando se descansa. A cada jornada trabajada de más le corresponderá un descanso de una jornada y viceversa. Sí se retribuirán los pluses que lleven asociados las horas trabajadas de más por activación. Cuando se deje de trabajar se abonarán los pluses que se hubieran devengado en el momento de la desactivación, sin perjuicio de no duplicar el pago de esos pluses con la recuperación de dichas jornadas.

El saldo individual de jornada por exceso o por defecto se concretará dentro del último mes del año natural (diciembre) y los saldos por defecto y por exceso podrán compensarse hasta finalizar el primer trimestre del año siguiente. Los saldos por exceso no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias sino de jornada suplementaria hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 20.- Compensación por cambio de día de descanso.**

Cuando un trabajador sea llamado para realizar un cambio de su día de descanso, y no sea como consecuencia de un cambio de calendario previsto en el artículo 15 o de la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 19, se compensará de la siguiente manera:

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 estas tres opciones:

a.1) Una cantidad equivalente a su S.G.P. x 2,5 o de x 3 en caso de que el día que vaya a trabajar sea festivo.

a. 2) Dos días de descanso complementario cuya fecha de disfrute acordará con su responsable de sección.

a. 3) Cobrar las horas como extraordinarias.

b) En caso de ser avisado con antelación inferior a 24 horas, el trabajador percibirá las horas trabajadas como extraordinarias además de la gratificación por llamada prevista en el artículo 40.

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 corresponda trabajar, aplicando el punto a) o b) en función de la antelación con la que ha sido llamado.

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

Artículo 21.- Registro de la jornada.

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal incluido dentro del ámbito del Convenio.

Se podrán establecer particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal fuera de convenio y para aquellas personas en situación de trabajo a distancia o desplazamiento en misión.

Los sistemas que se implanten en cada centro deberán acreditar fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

El tratamiento de los datos personales resultante del registro de jornada deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

La cumplimentación del registro horario constituye una obligación para las personas trabajadoras y comprende los siguientes datos objeto de registro:

- Hora de inicio de la jornada en la que la persona trabajadora se encuentra ya en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa dentro del rango de jornada y horarios que le corresponde.
- Hora de finalización de la jornada encontrándose en su puesto de trabajo o a disposición de la Empresa.
- Tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el "viaje de trabajo".

La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La Empresa tendrá a disposición de la representación de los trabajadores con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo.

Artículo 22.- Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre (actualización 10/2021 de 9 julio) de trabajo a distancia, así como a las estipulaciones contempladas en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja los aspectos estipulados en la normativa vigente, cuyo contenido mínimo será:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil y periodo máximo para renovarlos.
- Gastos que pudiera tener el trabajador en remoto y la forma para realizar la compensación por parte de la empresa.
- Horarios de trabajo y las reglas de disponibilidad.
- El porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- Centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador a distancia y donde en su caso, desarrollará la parte de jornada presencial.
- Lugar elegido por la persona trabajadora para teletrabajar.
- Plazos de preaviso para el ejercicio, en su caso, de la reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en los casos en que pudieran existir dificultades técnicas para el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

El acuerdo Individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Acuerdos/Convenios de Empresa que pudieran celebrarse con la Representación de las Personas Trabajadoras sobre esta materia específica de contenidos mínimos.

3. Dotación, medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la normativa susceptible de aplicación, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y/o mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

- Ordenador, Tablet, SmartPC o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Adicionalmente a la dotación como adecuados por parte de la Empresa por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 50 € mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo a propuesta de la Empresa.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

4. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

5. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo.

La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda o lugar elegido para realizar el teletrabajo.

#### Artículo 23.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria resultante de la aplicación de los sistemas de rotación y horarios establecidos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. A estos efectos no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las que tengan la consideración de horas extras de fuerza mayor, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Estas horas de fuerza mayor serán las 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 el caso de riesgo de pérdida de materias primas o de productos terminados.

Se deberán respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

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

#### Artículo 24.- Vacaciones.

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

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

Se considerará, a estos efectos, que los días de vacaciones disfrutados por el personal de oficina tiene 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 antes del 31 de marzo, teniendo en cuenta las peticiones del personal en cuanto a fechas de disfrute que deberán presentar a sus Responsables de Departamento antes del 31 de enero.

Cualquier solicitud de modificación sobre este plan de vacaciones, tanto por la empresa como por el trabajador, deberá notificarse con 15 días de antelación. Este apartado no será de aplicación para las secciones en las que las vacaciones están incluidas en el sistema de rotación.

El plan de vacaciones se realizará de conformidad a 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 ciertas fechas de manera que se interfiriese en la producción o en el desarrollo del trabajo, 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 del año, se establece que todo trabajador que tome sus vacaciones en los meses de enero a mayo y de octubre a diciembre percibirá una compensación para el año 2024 de 18,54 €/día en concepto de vacaciones no estivales, siempre que sea un mínimo de 4 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.
3. Si por razones de producción o de desarrollo de ciertos trabajos, previa comunicación razonada al Comité de Empresa se tuviera que cambiar las fechas de disfrute establecidas en el Plan de Vacaciones o en la rotación en caso de que vayan incluidas, la persona afectada por tal cambio será compensada en una cantidad de 25,62 €/día para el año 2024.
4. En el caso de que dos personas a las que no pueda dárseles las vacaciones conjuntamente por razón de su trabajo sin perjuicio para el normal desarrollo de la producción o el trabajo las solicitasen en las mismas fechas, tendrá preferencia la personas con mayor antigüedad.
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 ejercerse 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.

Artículo 25.- Licencias retribuidas.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el

familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

g) Un día de permiso por matrimonio, bautizo o comunión de padres, suegros, hijos y hermanos consanguíneos.

h) Cada trabajador podrá disfrutar de un total 28 horas anuales de permiso para acompañar a visita médica al cónyuge o a un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o visita médica.

Las partes regulan expresamente en esta materia lo siguiente:

- En los permisos retribuidos de duración determinada: matrimonio y fallecimiento, el permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.

- En los permisos de duración indeterminada: accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la persona trabajadora disfrutará de los días establecidos durante el hecho causante, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.
- Cuando el día del hecho causante, la persona trabajadora hubiera completado su jornada laboral igual o más del 25% de la jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.
- Todos los permisos que pretenda utilizar deberán ser avisados previamente y se requerirá para su concesión, en todos los casos, la correspondiente justificación.

#### CAPÍTULO IV: PUESTOS DE TRABAJO

##### Artículo 26.- 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 27.- Creación de puestos de trabajo.

Cuando las necesidades de la empresa así lo exijan 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 1966 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.

Así mismo, 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 casusas de una disminución del contenido de un puesto de trabajo éste cambiase de Grupo Profesional, tal cambio sólo afectaría en sentido positivo al 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 sufrirá las consecuencias, ya que el salario que viniese percibiendo se le respetará "ad personam" hasta el momento en el que la Empresa le asigne un puesto cuyo salario correspondiese al que viniera percibiendo anteriormente.

##### 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 periodo 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.P

Al finalizar el período, el superior inmediato emitirá informe sobre el desempeño 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 eventuales, 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 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 de Empresa una relación de puestos de trabajo con el 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 consolidación definitiva o no.

#### CAPÍTULO V: SISTEMA RETRIBUTIVO

Enumeración de conceptos retributivos.

- Salarios por grupos profesionales.
- Plus convenio.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Precio de las horas extraordinarias.
- Plus de nocturnidad.
- Prima de reducción de Absentismo.
- Plus de turno.
- Gratificación por calor en verano.
- Compensación por comidas.
- Gratificación por llamada.
- Compensación por retén.
- Plus por trabajo en domingos y festivos.
- Prima de disponibilidad a la movilidad funcional.
- Plus compensación.
- Plus electromecánico de conservación de planta.
- Plus refractarista mecánico.

- Plus vacaciones rotación europea.
- Plus condiciones especiales de trabajo.
- Plus de manutención.
- Bolsa de vacaciones.
- Varios SCC.
- Compensación aguinaldo.
- Plus mejoras organizativas.

#### Artículo 30.- Salarios por grupos profesionales.

Se llama salario por grupo profesional al que, de acuerdo con la tabla que a continuación se muestra, corresponde a cada uno de los Grupo Profesionales de que se habla en el artículo 26.

Los salarios que figuran en esta tabla son los correspondientes al año 2024:

#### Grupo Profesional

Año 2024

Euros (€) / día

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 2 | 64,16 €                             |
| 3 | 61,02 €                             |
| 4 | 57,86 €                             |
| 5 | 54,69 €                             |
| 6 | 51,54 €                             |
| 7 | 48,46 €                             |
| 8 | Salario Mínimo Interprofesional (*) |

(\*) Los puestos de trabajo del Grupo Profesional 8 en cuanto al sistema retributivo se aplicará el particular en estos puestos, los cuáles únicamente percibirán el Salario Grupo Profesional, sin ningún otro concepto retributivo.

#### Artículo 31.- Incrementos anuales.

Los conceptos retributivos que figuran en el Capítulo V y VI, excepto aquellos cuyo importe esté específicamente acordado para cada uno de los años o esté relacionado con otros conceptos retributivos y/o disposiciones legales, tendrán un incremento del año 2023 del 3% aplicable con efectos de 1 de enero de 2024, un incremento del año 2024 del 3% aplicable con efectos de 1 de enero de 2025.

Se ha acordado un ahorro económico de:

- 0,12% en la reorganización del Retén.
- 0,38% en la Prima por Reducción de Absentismo.

c) 0,5% en la reorganización del proceso de colada de las eras, Acondicionamiento y Expediciones.

De tal manera que el incremento económico del año 2025 aplicable con efectos 1 de enero de 2026 será del 2,75%.

Los atrasos correspondientes al incremento salarial pactado para el año 2023 y aplicable con fecha de efecto 1 de enero de 2024 se calcularán y se abonarán en un único pago, que se hará efectivo en el recibo de salario correspondiente al mes siguiente a la firma de los convenios colectivos de cada uno de los centros de trabajo/empresas. La cotización a la Seguridad Social de ese importe se prorrateará en función de los días de cotización del periodo de devengo.

#### Artículo 32.- 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 el 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 1.014 €, y el personal fijo que lleve más de 5 años de antigüedad pasará a percibir anualmente la cantidad de 2.028,01 €. Estas cantidades serán distribuidas en 14 pagas y quedarán sujetas al incremento anual del Convenio.

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

Dada la complejidad de casos que plantea la agrupación de los distintos aspectos que contempla la mencionada Pirma a la antigüedad este Plus Convenio será de carácter individual y se considerará y/o respetará "ad personam".

#### Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

Su cuantía se establece, en tanto esté en vigor el presente Convenio, en la siguiente forma: pago a todos los trabajadores de Ferroglobe Monzón S.L. de una Paga Extraordinaria en junio y otra con motivo de Navidad.

Estas Pagas Extraordinarias serán satisfechas entre los días 15 y 20 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 a razón del tiempo que hubiera trabajado.

#### Artículo 34.- Precio de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias a que se refiere el artículo 23 de este Convenio se abonarán con el incremento del 75% al valor de la hora de la jornada ordinaria, tal y como establece la legislación vigente.

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 Grupo Profesional más, los complementos personales y del puesto de trabajo pactados con el Comité de Empresa el 16 de mayo de 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 35.- Plus de nocturnidad.

Solamente se devengará y percibirá por noche efectivamente trabajada y queda establecido en 20,50 € para el año 2024.

Si 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 su rotación, para lo cual se computará al final del ciclo las nocturnidades realmente hechas y las que hubiese debido cobrar, abonándole la diferencia si la hubiese.

Artículo 36.- Prima de reducción de Absentismo.

Esta prima tiene como objetivo tratar de reducir el absentismo laboral mediante la compensación económica por la presencia continuada en el trabajo.

La prima será individual, de conformidad con el índice de absentismo mensual del trabajador y con el índice de absentismo del trabajador acumulado en los 12 meses anteriores.

Se considera absentismo la no asistencia al trabajo por cualquier motivo.

A los efectos de percepción de la prima de absentismo no serán considerados como absentismo los días de vacaciones, los días de permiso por cuidado del menor (permiso de maternidad/paternidad), los permisos por horas sindicales y los permisos de la representación legal de los trabajadores para asistir a reuniones cuando sean convocadas por la empresa.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo serán consideradas como absentismo.

El índice de absentismo mensual es:

$$\text{Horas IT (enfermedad y accidente) + Horas permisos (licencias retribuidas)} \times 100$$

% absentismo mensual =

$$\frac{\text{Horas trabajadas} + \text{Horas IT (enfermedad y accidente)} + \text{Horas permisos (licencias retribuidas)} + \text{Horas vacaciones} + \text{Horas sindicales} + \text{Horas comité}}{\text{Horas trabajadas} + \text{Horas IT (enfermedad y accidente)} + \text{Horas permisos (licencias retribuidas)} + \text{Horas vacaciones} + \text{Horas sindicales} + \text{Horas comité}}$$

El índice de absentismo acumulado en los 12 meses anteriores es:

$$\text{Horas IT (enfermedad y accidente) + Horas permisos (licencias retribuidas)} \times 100$$

% absentismo acumulado =

$$\frac{\text{Horas trabajadas} + \text{Horas IT (enfermedad y accidente)} + \text{Horas permisos (licencias retribuidas)} + \text{Horas vacaciones} + \text{Horas sindicales} + \text{Horas comité}}{\text{Horas trabajadas} + \text{Horas IT (enfermedad y accidente)} + \text{Horas permisos (licencias retribuidas)} + \text{Horas vacaciones} + \text{Horas sindicales} + \text{Horas comité}}$$

Puesto que es imposible llegar a un absentismo nulo, se establecen límites de tolerancia.

Se establecen tres escalones de absentismo que darán lugar a la percepción de la prima cuyos límites y cuantías son:

- Si el absentismo del trabajador, en el mes o en el acumulado de los 12 meses anteriores, > 6,5% no percibirá la prima.
- Si el absentismo del trabajador, tanto en el mes como en el acumulado de los 12 meses anteriores, está entre el 6 % y el 6,5 % percibirá la prima intermedia.
- Si el absentismo del trabajador, tanto en el mes como en el acumulado de los 12 meses anteriores, < 6 % percibirá la prima máxima.

Para la percepción de la prima prevista en cada uno de los casos, el trabajador no podrá superar el índice de absentismo mensual y el índice de absentismo acumulado establecidos.

Prima Absentismo    € prima 2024

Máxima            94,59 €

Intermedia       71,89 €

La prima se pagará en la nómina que corresponda al mes siguiente a aquel en que se ha devengado, ya que por ser preciso efectuar los cálculos necesarios, no es posible pagarla en el mismo mes.

Artículo 37.- Plus de turno.

Los trabajadores de Ferroglobe Monzón, S.L. 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 6,18 €/día durante el año 2024.

Artículo 38.- Gratificación por calor en verano.

Durante el periodo de tiempo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos incluidos, y para el año 2024, se abonará al personal que ocupe los puestos que a continuación se relacionan la cantidad de 6,15 € por día trabajado como compensación a la mayor temperatura a que se está expuesto:

- Conductor/a-cargador/a horno de SiMn.
- Colador/a-cargador/a horno de FeMn.
- Decapador/a de cucharas.
- Conductor/a instalación de Acondicionamiento.
- Refractorista.
- Conductor/a instalación de Pulverizado

El personal de Mantenimiento percibirá esta misma compensación por día trabajado durante el mismo periodo de tiempo siempre y cuando las tareas realizadas sean en alguno de los puestos de trabajo relacionados en este artículo.

Durante el periodo de tiempo comprendido entre los días 1 de mayo y 31 de octubre, ambos incluidos, y para el año 2024, se abonará al personal que ocupe los puestos que a continuación se relacionan la cantidad de 6,82 € por día trabajado como compensación

a la mayor temperatura a que se está expuesto en cuanto a los puestos antes mencionados:

- Primer/a colador/a bocas horno de SiMn.
- Segundo/a colador/a bocas horno de SiMn.
- Conductor/a horno de FeMn.
- Conductor/a puente grúa FeMn.

Artículo 39.- Compensación por comidas.

En aquéllos supuestos excepcionales en que fuera necesaria la realización de una jornada de al menos 9 horas continuadas (revisión de hornos, prolongación de jornada por ausencia imprevista del relevo, etc.) el personal afectado percibirá la cantidad de 12,92 € durante el año 2024 por cada día que ocurra tal circunstancia, como compensación por no tomar la comida en su domicilio y con independencia que se le proporcione la comida o cena en su puesto de trabajo. Aparte de ello se le abonarán las horas extraordinarias que haya realizado.

Artículo 40.- Gratificación por llamada.

El trabajador que estando fuera de su turno fuese llamado a realizar algún trabajo con antelación inferior a 24 horas, percibirá la cantidad de 21,52 € durante el año 2024 en compensación por las molestias ocasionadas, con independencia de las horas extras que pudieran corresponderle.

Artículo 41.- Retén.

Se establece un Servicio de RETEN que permita atender todas las necesidades de Fábrica que de manera circunstancial se puedan producir como consecuencia de averías, incidentes de marcha, visitas, etc. fuera de la Jornada normal de trabajo.

El Servicio de RETEN actuará conforme las siguientes NORMAS GENERALES:

- a) Se establecerá el calendario de Retén conforme los plazos establecidos para presentar los calendarios anuales de trabajo y el equipo de retén estará formado por 2 mecánicos y 1 eléctrico.
- b) Puesto que en función del calendario de Retén puede haber meses que se realicen dos retenes y otros ninguno, en ambos se retribuirá 1 servicio.
- c) El Servicio de Retén implicará la obligación de permanecer en situación de ser localizado inmediatamente y acudir rápidamente, al ser requerido para ello. El tiempo máximo de respuesta es de 45 minutos.
- d) El Equipo de Retén asumirá la tarea de cambio de virolas, con una compensación económica de 25 € por virola montada para el año 2025 para cada persona del equipo del Retén que esté en fábrica ese día. En caso de tener que realizar el montaje de virolas el fin de semana o festivo sólo lo realizarán dos operarios del servicio de retén, y estos dos operarios percibirán 37,5 € por virola montada para el año 2025.

No se retribuirán horas adicionales de retén, pero se seguirá realizando el cómputo de estas horas (se empezará a computar a partir de la segunda hora de cada servicio de retén y el tiempo será 45 minutos más el tiempo efectivo de trabajo según las normas de fichaje), y en caso de que a final de año hubiera una merma económica del conjunto

entre lo percibido por montaje de virolas y lo que se percibiría en horas adicionales de retén, se ajustará de manera conjunta y se pagará la diferencia.

e) El Servicio de Retén se inicia los lunes a las 13:30 h. permaneciendo de servicio hasta el siguiente lunes a las 13:30 h.

Cuando la semana de servicio de Retén no contenga ningún festivo intersemanal se denominará RETÉN NORMAL, y cuando la semana de servicio de Retén contenga uno o más festivos se denominará RETÉN LARGO.

En lo referente a las Compensaciones Económicas, para el año 2024 son las siguientes:

Tipo de Retén € / semana

Normal 465,88 €

Largo 591,59 €

Artículo 42.- Plus por trabajo en domingos y festivos.

Se establece un Plus por trabajo en Domingos y Festivos que tendrá el valor de 23,79 € para el año 2024.

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 43.- Prima de disponibilidad a la movilidad funcional.

En base a lo establecido en el artículo 11 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 44.- 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.

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 podrá ser de carácter individual y puede ser de importe diferente para cada persona.

Una parte del mismo se percibirá en el mes de febrero como Plus Compensación Anual y el resto en 12 mensualidades iguales como 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 523,72 € para el año 2024. 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 27,08 € para el año 2024.

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 45.- Plus electromecánico de conservación de planta.

Percibirá este plus el personal de la Sección de Fabricación, Pulverizado o Acondicionamiento 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 4,06 € por día natural para el año 2024.

Artículo 46.- Plus refractarista mecánico.

El personal de la Sección de Refractarios por la realización de las tareas básicas de calderería, soldadura y mecánica percibirá una cantidad de 4,25 € para el año 2024 por día efectivamente trabajado.

Artículo 47.- Plus vacaciones por rotación europea.

El personal de las secciones cuyo disfrute de las vacaciones quede establecido en la rotación percibirán la cantidad de 18,54 € por día de vacaciones para el año 2024 en concepto de Plus Vacaciones Rotación Europea a razón de dos días al mes, y en compensación por dejar de percibir el plus de vacaciones no estivales.

Artículo 48.- Plus condiciones especiales de trabajo.

El personal que ocupe los puestos de Primer/a Colador/a de Bocas y Segundo/a Colador/a de Bocas; o personal que intervenga en operaciones de reparaciones en hornos de SiMn como reparación de picos y bocas, extracción de electrodos rotos, sopladors de zapatas y coronas, reparación de pico de colada en hornos de FeMn o reparaciones de horno en caliente, percibirá para el año 2024 la cantidad de 4,37 €, exclusivamente por día trabajado, como compensación a las condiciones especiales en las que se realizan estas tareas.

Artículo 49.- 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 4,55 € en 2024 por día trabajado.

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.

Artículo 50.- Bolsa de vacaciones.

Como Bolsa de Vacaciones se concederá para todo el personal en plantilla una cantidad de 607,75 € para el año 2024.

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 51.- Varios SCC.

En compensación por el Economato de Ferroglobe Monzón, S.L. (anteriormente 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 2024 es de 97,33 € y se percibe proporcional a la jornada laboral.

Artículo 52.- 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 2024 es de 156,01 € y se percibe proporcional a la jornada laboral.

Artículo 53.- Plus mejoras organizativas.

Con motivo de la mejora organizativa del nuevo sistema de colada de las eras, los puestos de Conductor/a de horno de FeMn, Conductor/a puente grúa FeMn y Decapador/a de cucharas en la sección de Fabricación, percibirán un plus de 9,94 € por día efectivamente trabajado para el año 2025 cuando se realice el nuevo sistema de colada de eras. Este plus se percibirá siempre y cuando se hagan al menos 3 coladas en el turno.

Si por algún caso excepcional la persona que ocupa alguno de los puestos de trabajo anteriormente mencionados no realiza el trabajo del nuevo sistema de colada, no percibirá este plus; sin embargo podrá percibirlo la persona que ocupando otro puesto de trabajo a los mencionados, realice el trabajo del nuevo sistema de colada de eras.

En cuanto a la sección de Acondicionamiento, el puesto de Conductor/a instalación de Acondicionamiento percibirá este plus cuando realice funciones de transportes internos y/o expediciones.

Artículo 54.- Revisión salarial.

Los atrasos correspondientes al incremento salarial pactado para el año 2023 y aplicable con fecha de efecto 1 de enero de 2024 se calcularán y se abonarán en un único pago, que se hará efectivo en el recibo de salario correspondiente al mes siguiente a la firma de los convenios colectivos de cada uno de los centros de trabajo/empresas. La cotización a la Seguridad Social de ese importe se prorrateará en función de los días de cotización del periodo de devengo.

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.

## CAPÍTULO VI: ATENCIONES SOCIALES.

### Artículo 56.- Compensación atenciones sociales.

El personal que esté en plantilla el mes de diciembre percibirá en la nómina de diciembre la cantidad de 54,19 € para el año 2024 por cada hijo/a menor de 12 años con derecho a percibirlo.

### Artículo 57.- 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 2024:

Tipo de Beca    Tipo de Retén € / beca

|   |                                                                                |          |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 3 | Educación Primaria                                                             | 158,43 € |
| 2 | E.S.O., Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio y de Grado Superior       | 237,62 € |
| 1 | Ciclo Formativo de Grado Superior (*), Grado Universitario, Máster y Doctorado | 712,97 € |

Ciclo Formativo de Grado Superior (\*) será considerado Beca tipo 1 cuando se certifique que la persona que ha cursado la formación resida fuera de su localidad durante el curso.

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/a que actuará como Secretario/a y el Jefe/a del Servicio de Personas y Cultura, como Presidente/a.

### Artículo 58.- Premio de nupcialidad.

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.

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.

### Artículo 59.- Premio de natalidad.

Como Premio de Natalidad la Empresa otorgará para el personal fijo en plantilla la cantidad de 173,10 € por cada nacimiento de hijo/a para el año 2024.

### Artículo 60.- Seguro colectivo

Seguro colectivo por fallecimiento e Incapacidad Permanente Total.

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente total derivada de cualquier causa, de una persona trabajadora, sus derechohabientes percibirán una cantidad de 20.000 € más 5.000 € por cada hijo/a que esté a su cargo.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 (seguros colectivos) del Acuerdo Marco para las empresas Grupo Ferroglobe en España. Las personas trabajadoras podrán designar por escrito al beneficiario de dicha cantidad; en el caso contrario se entregará a sus derechohabientes. Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras, la indemnización por defunción regulada en el presente artículo se encuentra financiada a través de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada con una Compañía Aseguradora de conocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia.

Artículo 61.- Complemento por enfermedad, accidentes 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, si el Índice General de Absentismo del año 2024 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 62.- 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.

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

Estos premios a la permanencia consistirán en:

Permanencia Premio a la permanencia

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

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

#### CAPÍTULO VII: EXCEDENCIAS.

Artículo 63.- 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 de la persona trabajadora para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 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.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho a la remuneración vigente en ese momento de la categoría profesional del puesto que ocupe.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, podrá ésta 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.

#### CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES VARIAS.

##### Artículo 64.- 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 cinco 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 las 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 65.- 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 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.

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.

#### Artículo 66.- 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 67.- 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 al Departamento de Personas y Cultura, 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 desistiese de tal sistema, deberá igualmente comunicarlo por escrito.

#### Artículo 68.- Permisos 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 69.- 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 cada año 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, será necesario que vayan visados por el Presidente/a y el Secretario/a del Comité de Empresa y posteriormente conformados por Dirección.

#### Artículo 70.- 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 atiende y rige de acuerdo con el "Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de Ferroglobe Monzón, S.L.", acordado entre los tres Delegados/as 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/as 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 71.- 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 72.- 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, 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.

### CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

#### Artículo 73.- Criterios generales.

El Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal establece que tiene competencia exclusiva en materia sancionadora por lo que, en su virtud, se transcribe a continuación:

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto para tales casos.

Artículo 74.- Falta leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 75.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 76.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

#### Artículo 77.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 78.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPÍTULO X: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 79.- Plan de igualdad.

Los aspectos relacionados con los objetivos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre 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 Empresas del Grupo Ferroglobe en España.

Se incluye en el ANEXO III el Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

#### CAPÍTULO XI: FONDO DE PENSIONES

Artículo 80.- Fondo de pensiones.

El compromiso sobre pensiones que tiene Ferroglobe Monzón, S.L. 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 Ferroglobe Monzón, S.L. 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.

#### CAPÍTULO XII: JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 81.- Jubilaciones parciales anticipadas.

La empresa impulsará la jubilación parcial y se ofrecerá a todas las personas trabajadoras nacidas en los años 1962, 1963 y 1964 incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo. Para ello deberán reunir las condiciones exigidas teniendo derecho a

esta modalidad de retiro siempre que se mantengan las condiciones del actual marco legislativo.

Este ofrecimiento se realizará a las personas nacidas en durante los años expresados siempre y cuando se amplíe la actual regulación actual del contrato de relevo de la industria manufacturera a ese año y les sea susceptible de aplicación.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación siempre y cuando la suma del coste laboral 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

##### Grupo profesional      Puesto de trabajo

- 8      Ayudantes para los contratos de formación en alternancia
- 7      Segundo/a colador/a bocas horno de SiMn
- 6      Decapador/a de cucharas  
Primer/a colador/a bocas horno de SiMn  
Almacenero/a
- 5      Administrativo/a de fabricación  
Conductor/a horno de FeMn  
Conductor/a-cargador/a horno de SiMn  
Conductor/a puente grúa 50/15 SiMn  
Conductor/a puente grúa 50/15 FeMn  
Conductor/a puente grúa 50/15 Materias Primas  
Conductor/a instalación de Pulverizado  
Conductor/a instalación de Acondicionamiento  
Refractarista
- 4      Mecánico/a de mantenimiento  
Electricista de mantenimiento  
Administrativo/a de mantenimiento
- 3      Administrativo/a de tratamiento de escorias y materias primas
- 2      Jefe/a de equipo de mantenimiento mecánico  
Jefe /a de equipo de mantenimiento eléctrico  
Informático/a

Aunque dentro de Clasificación por Grupo Profesionales, las categorías hayan perdido todo su valor como elementos de distribución retributiva y profesional, éstas serán respetadas "Ad personam", así como las situaciones derivadas de pertenencias al Clasificación de los convenios anteriores.

## ANEXO II

Los puestos recogidos en este ANEXO II pertenecen al Grupo Profesional 99.

Los puestos de trabajo que a continuación se relacionan se considerarán incluidos en el ámbito general del presente convenio, a excepción del Grupo 99 a) que en cuanto al sistema retributivo se aplicará el particular de estos puestos.

Grupo profesional

Puesto de trabajo

99 a)

Director/a de Fábrica

Jefe/a de Procesos

Jefe/a de Personas y Cultura

Jefe/a de Mantenimiento

Jefe/a de Laboratorio, Calidad y Medio Ambiente

Jefe/a de Administración (Controler)

Jefe/a de Acondicionamiento y Pulverizado de Productos

Jefe/a de Transportes, Expediciones y Tratamiento de Escorias

99 b)

Responsable de almacén y compras

Responsable de seguridad

Responsable de fabricación, hornos y materias primas

Responsable de mantenimiento eléctrico y electrónico

Responsable de mantenimiento mecánico

Técnico de procesos

Técnico de laboratorio, calidad y medio ambiente

Técnico de seguridad

Administración de personas y cultura

Administración contable

Administración de acondicionamiento y expediciones

Jefe/a de turno de fabricación

Encargado/a de almacén

Analista de laboratorio

ANEXO III

Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

En aplicación de esta legislación, y de acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del grupo Ferroglobe en España, se establece lo siguiente:

1. Compromiso por la igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI y prevenir situaciones de acoso.

Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.

Organización para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.

Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI+ y protocolo de actuación frente al acoso.

Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.

Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Comunicación:** No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- **Discreción en la reprensión:** Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
- **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva de tareas que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
- **Uniformidad y equidad:** La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- **Evitación de represalias:** Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

## 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a Grupo Ferroglobe en España, empresas con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También se aplicará a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo se aplicará a las personas que tengan relación con la empresa, debido a su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios

inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

## 3. Vigencia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa

legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

#### 4. Definiciones.

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- Represalia Discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

#### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

##### 1.- Denuncia.

Podrá presentar la denuncia:

- Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Las denuncias se pueden hacer llegar al Departamento de People & Culture, al Departamento Legal o a través del Canal de Denuncias que Ferroglobe pone a disposición de todos los empleados.

##### 2.- Comisión instructora.

Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria. Con el fin de preservar la confidencialidad, la Comisión Instructora constará de un máximo de 4 miembros.

Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

### 3.- Intervinientes y desarrollo del procedimiento.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de People & Culture o por otras vías, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor:

- Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:
- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

### 4.- Finalización.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

### 5.- Seguimiento.

La Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

#### 6.- Máxima divulgación.

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta.

Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

Junto con la formación en igualdad, a que se refiere el apartado de medidas de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

#### ANEXO IV

Acuerdo Marco de las empresas GRUPO FERROATLÁNTICA, S.A.U. (actualmente denominada, FERROGLOBE SPAIN METALS, S.A.U.), FERROATLÁNTICA DE SERVICIOS, S.L.U. (actualmente denominada, FERROGLOBE CORPORATE SERVICES, S.L.U.), FERROATLÁNTICA DEL CINCA, S.L.U. (en la actualidad denominada, FERROGLOBE MONZON, S.L.) CUARZOS INDUSTRIALES, S.A.U. (actualmente denominada, FERROGLOBE CUARZOS INDSTRIALES MINING, S.A.U.), ROCAS ARCILLAS Y MINERALES, S.A. (actualmente denominada, FERROGLOBE RAMSA MINING, S.A.), Y FERROGLOBE INNOVATION, S.L.

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito de Aplicación

##### Artículo 1.-Ámbito territorial y funcional.

El presente acuerdo regula las relaciones laborales en los actuales centros de trabajo de las siguientes empresas del Grupo Ferroglobe en España:

- Ferroglobe Corporate Services, S.L.U. (centro de trabajo de Madrid)
- Ferroglobe Spain Metals, S.A.U. (centros de trabajo de Sabón y Boo de Guarnizo)
- Ferroglobe Monzón, S.L. (centro de trabajo de Monzón)
- Ferroglobe Cuarzos Industriales Mining, S.A.U.
- Ferroglobe Ramsa Mining, S.A.
- Ferroglobe Innovation, S.L.

#### Artículo 2.- Ámbito Personal.

El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todas las personas trabajadoras en plantilla de las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo anterior, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de Alta Dirección.

Las personas que ocupen puestos de Dirección, Jefatura de departamento y aquellos que exija especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales, tendrán la condición de personal fuera de convenio. A estos efectos, en cada centro de trabajo la empresa establecerá la relación de puestos que, sin perjuicio de ampliarse, están actualmente catalogados como fuera de convenio.

La promoción y remoción del personal fuera de convenio tendrá carácter discrecional y se instrumentará mediante un acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales que sustituyan a las contempladas en el presente Convenio en materia de jornada, distribución del tiempo de trabajo y régimen económico. El resto de las condiciones establecidas en el Convenio serán de aplicación a este personal fuera de convenio.

#### Artículo 3.- Vigencia.

El Acuerdo Marco y los convenios colectivos de aplicación tendrán una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado hasta la suscripción de un nuevo Acuerdo Marco.

### CAPÍTULO II

#### Tiempo y Organización del 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.- Distribución irregular de la jornada.

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo, entre otras, atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento, programado o no programado o precios de energía, entre otras, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

Estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

De acuerdo con lo anterior, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo de 40 horas a trabajar o descansar. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de siete días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo derivadas de la distribución

irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de 3 meses del siguiente año al de la activación o desactivación de jornadas.

Las jornadas utilizadas hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, estas jornadas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, ni se retribuyen cuando se trabajan, ni se descuentan cuando se descansa. A cada jornada trabajada de más le corresponderá un descanso de una jornada y viceversa. Sí se retribuirán los pluses que lleven asociados las horas trabajadas de más por activación. Cuando se deje de trabajar se abonarán los pluses que se hubieran devengado en el momento de la desactivación, sin perjuicio de no duplicar el pago de esos pluses con la recuperación de dichas jornadas.

El saldo individual de jornada por exceso o por defecto se concretará dentro del último mes del año natural (diciembre) y los saldos por defecto y por exceso podrán compensarse hasta finalizar el primer trimestre del año siguiente. Los saldos por exceso no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias sino de jornada suplementaria hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6.- 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 dos cambios adicionales (uno por semestre) 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 un mes.

Se respetará la regulación de preaviso legal a los efectos de vacaciones anuales.

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 7.- Vacaciones.

El número de días de vacaciones anuales serán los que están establecidos a fecha del presente acuerdo en los convenios colectivos de Empresa o de centro de trabajo actuales.

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

#### 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 la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización de su supervisor.

#### Artículo 9.- 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 de la persona trabajadora para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 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.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho a la remuneración vigente en ese momento de la categoría profesional del puesto que ocupe.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, podrá ésta 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.

Artículo 10.- Permisos retribuidos, licencias y otros aspectos sociales.

10.1 La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

10.2 Las partes regulan expresamente en esta materia lo siguiente:

- En los permisos retribuidos de duración determinada: matrimonio y fallecimiento. El permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.
- En los permisos de duración indeterminada: accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la persona trabajadora disfrutará de los días establecidos durante el hecho causante, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.
- Cuando el día del hecho causante, la persona trabajadora hubiera completado su jornada laboral igual o más del 25% de la jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.
- Todos los permisos que pretenda utilizar deberán ser avisados previamente y se requerirá para su concesión, en todos los casos, la correspondiente justificación.

10.3 Este artículo regula los permisos retribuidos y licencias de carácter mínimo, siendo de aplicación también en las empresas/centros de trabajo aquellos que por mejora en su negociación colectiva se hayan venido aplicando hasta la fecha.

### CAPITULO III

#### Régimen Económico

#### Artículo 11.- Retribución.

##### 11.1 Retribución fija.

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales se les aplicarán los siguientes incrementos económicos una vez alcanzados los respectivos acuerdos en los convenios colectivos de cada uno de los centros de trabajo/empresas:

- Año 2023: 3 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2024.
- Año 2024: 3 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2025.
- Año 2025: 2,5 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2026.

Los atrasos correspondientes al incremento salarial pactado para el año 2023 y aplicable con fecha de efecto 1 de enero de 2024 se calcularán y se abonarán en un único pago, que se hará efectivo en el recibo de salario correspondiente al mes siguiente a la firma de los convenios colectivos de cada uno de los centros de trabajo/empresas. La cotización a la Seguridad Social de ese importe se prorrateará en función de los días de cotización del periodo de devengo.

##### 11.2 Retribución vinculada a ahorro de costes.

Las partes acordarán en cada uno de los centros de trabajo de las empresas FERROGLOBE SPAIN METALS, S.A.U. (centros de trabajo de Sabón y Boo de Guarnizo), FERROGLOBE MONZON, S.L. FERROGLOBE CUARZOS INDUSTRIALES MINING, S.A.U. y FERROGLOBE RAMSA MINING, S.A. un ahorro consolidable de un mínimo superior a un 0,5% y un máximo de un 2% de los costes laborales fijos, según las prioridades que se planteen en cada ámbito.

De los ahorros generados en la negociación de cada uno de los convenios colectivos a partir de un porcentaje del 0,5%, un 50% revertirá en las personas trabajadoras actuales

de los centros de trabajo, y el 50% restante revertirá en ahorros para la Empresa. En consecuencia, hasta el 0,5% los ahorros generados corresponderán a la Empresa.

En el supuesto de que no se alcancen los ahorros de costes mínimos, el incremento económico de 2025 (aplicable con efectos 1 de enero de 2026) se reducirá en un 0,5% sobre el 2,5% acordado.

Para los centros de trabajo de las empresas FERROGLOBE CORPORATE SERVICES, S.L.U. y FERROGLOBE INNOVATION, S.L. lo suscrito en esta cláusula será de aplicación en los siguientes términos:

- Las partes acordarán en cada una de esas empresas un ahorro consolidable de un mínimo superior a un 0,25% y un máximo de un 1% de los costes laborales fijos, según las cuestiones que se planteen en cada ámbito.
- De los ahorros generados en la negociación de cada uno de los convenios colectivos a partir de un porcentaje del 0,25%, un 50% revertirá en las personas trabajadoras actuales de los centros de trabajo, y el 50% restante revertirá en ahorros para la Empresa. En consecuencia, hasta el 0,25% los ahorros generados corresponderán a la Empresa.
- En el supuesto de que no se alcancen los ahorros de costes mínimos, el incremento económico de 2025 (aplicable con efectos 1 de enero de 2026) se reducirá en un 0,25% sobre el 2,5% acordado.

Las partes expresan su disposición para realizar propuestas en materia de ahorro de costes que sean alcanzables con el objetivo de lograr al menos los mínimos establecidos para cada una de las empresas que conforman el presente Acuerdo.

Artículo 12.- Incentivo no consolidable.

Las partes acuerdan el abono a las personas trabajadoras en situación de alta en la Empresa a fecha 24 de julio de 2024 una prima única no consolidable por importe de 500 €.

Dicha prima se abonará en proporción al tiempo de prestación de servicios durante 2024 y se cotizará prorrateada en las doce bases de cotización de este año o en las que procedan según el tiempo de prestación de servicios.

#### CAPÍTULO IV

##### 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 todas las personas trabajadoras 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 facilitando 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 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, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras teniendo en cuenta la formación y sus méritos, así como las facultades organizativas de la empresa respetando en todo caso el principio de no discriminación.

### CAPÍTULO V

#### Empleo y Jubilaciones

#### Artículo 15.- Jubilaciones parciales anticipadas.

La empresa impulsará la jubilación parcial y se ofrecerá a todas las personas trabajadoras nacidas en los años 1962, 1963 y 1964 incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo. Para ello deberán reunir las condiciones exigidas teniendo derecho a esta modalidad de retiro siempre que se mantengan las condiciones del actual marco legislativo.

Este ofrecimiento se realizará a las personas nacidas en durante los años expresados siempre y cuando se amplíe la actual regulación actual del contrato de relevo de la industria manufacturera a ese año y les sea susceptible de aplicación.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación siempre y cuando la suma del coste laboral 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.

## CAPITULO VI

### VARIOS

#### Artículo 16.- Seguros colectivos.

Las partes analizarán en la comisión de información, interpretación y seguimiento la homogenización de las condiciones actuales.

#### Artículo 17.- Retribución flexible.

Las partes analizarán la posibilidad de introducir un sistema de retribución flexible en los centros de trabajo/empresas, pero siempre teniendo en cuenta que no suponga mayor coste para la empresa.

A estos efectos, se aprovecharán las reuniones de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento para desarrollar estos aspectos.

#### Artículo 18.- Empresa saludable.

Las partes analizarán la posibilidad de introducir aspectos del concepto denominado "empresa saludable" durante la vigencia de este Acuerdo como, por ejemplo, adelantar pruebas diagnósticas u otras mejoras en los puestos de trabajo desde el punto de vista saludable, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa de salud y seguridad que es de obligado cumplimiento.

A estos efectos, se aprovecharán las reuniones de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento para desarrollar estos aspectos.

#### Artículo 19.- Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión.

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso no adecuado de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, elaborará una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

#### Artículo 20.- Registro de jornada.

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal incluido dentro del ámbito del Convenio.

Se podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal fuera de convenio y para aquellas personas en situación de trabajo a distancia o desplazamiento en misión.

Los sistemas que se implanten en cada centro deberán acreditar fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

El tratamiento de los datos personales resultante del registro de jornada deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

La cumplimentación del registro horario constituye una obligación para las personas trabajadoras y comprende los siguientes datos objeto de registro:

- Hora de inicio de la jornada en la que la persona trabajadora se encuentra ya en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa dentro del rango de jornada y horarios que le corresponde.
- Hora de finalización de la jornada encontrándose en su puesto de trabajo o a disposición de la Empresa.
- Tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el "viaje de trabajo".

La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La Empresa tendrá a disposición de la representación de los trabajadores con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación.

Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo.

#### Artículo 21.- Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre (actualizado 10/2021 de 9 de julio) de trabajo a distancia, así como a las estipulaciones contempladas en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja los aspectos estipulados en la normativa vigente, cuyo contenido mínimo será:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil y periodo máximo para renovarlos.
- Gastos que pudiera tener el trabajador en remoto y la forma para realizar la compensación por parte de la empresa.
- Horarios de trabajo y las reglas de disponibilidad.
- El porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- Centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador a distancia y donde en su caso, desarrollará la parte de jornada presencial.

- Lugar elegido por la persona trabajadora para teletrabajar.
- Plazos de preaviso para el ejercicio, en su caso, de la reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en los casos en que pudieran existir dificultades técnicas para el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

El acuerdo Individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Acuerdos/Convenios de Empresa que pudieran celebrarse con la Representación de las Personas Trabajadoras sobre esta materia específica de contenidos mínimos.

### 3. Dotación, medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la normativa susceptible de aplicación, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Adicionalmente a la dotación como adecuados por parte de la empresa por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 50 € mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo a propuesta de la empresa.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

### 4. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

5. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo.

La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda o lugar elegido para realizar el teletrabajo.

## CAPÍTULO VI

### Procedimiento disciplinario

Artículo 22.- Régimen sancionador. Criterios generales.

El Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal establece que tiene competencia exclusiva en materia sancionadora por lo que, en su virtud, se transcribe a continuación:

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

Artículo 23.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

**Artículo 24.- Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 25.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las

causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

#### Artículo 26.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 27.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPITULO VII

#### Condiciones de denuncia

#### Artículo 28.- Forma y condiciones de denuncia.

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

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 VI 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.

## CAPITULO VIII

### Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial)

#### Artículo 29.- Procedimiento de solución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de diciembre de 2020, «BOE» del 23 del mismo mes y año) y en los diferentes organismos autonómicos para los Convenios Colectivos.

## CAPÍTULO X

### Comisión de Información y Seguimiento

#### Artículo 30. 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 13 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 26 de procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del presente Acuerdo.
- 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 VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de diciembre de 2020, BOE de 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.

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 empresa/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.

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 han podido o 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.

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.