7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-1531 *Resolución disponiendo la inscripción en el Reguistro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ferroglobe Spain Metals, S.A. fábrica de Boo de Guarnizo, para el periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025.*

Código 39101082012025

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ferroglobe Spain Metals SAU, Fábrica de Boo de Guarnizo, para el periodo 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 26 de diciembre de 2024, integrada por las personas designadas por la empresa, en representación de la parte empresarial y la representación legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA

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

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

Santander, 19 de febrero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,

Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2025-1531

FERROGLOBE SPAIN METALS, S.A.U.
Fábrica de Boo

XIII

CONVENIO COLECTIVO

BOO DE GUARNIZO
2023 – 2025

CVE-2025-1531

ÍNDICE

CAP. I.- NORMAS GENERALES

1.0 Adhesión Acuerdo Marco
1.1.- Ámbito Territorial y funcional
1.2.- Ámbito Personal
1.3.- Ámbito Temporal
1.4.- Inaplicación del convenio colectivo
1.5.- Comisión Mixta
1.6.- Vinculación a la totalidad
1.7.- Procedimiento de resolución de Conflictos
1.8.- Derechos adquiridos

CAP. II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2.1.- Jornada laboral y distribución de la Jornada
2.2.- Calendarios
2.3.- Vacaciones
2.4.- Licencias retribuidas
2.5.- Permisos
2.6.- Horas Extras
2.7.- Excedencias
2.8.- Otras disposiciones en materia de jornada
2.9.- Distribución irregular de la jornada

CAP. III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1.- Categorías Profesionales
3.2.- Promoción del personal
3.3.- Cambios temporales de Trabajo
3.4.- Personal con capacidad disminuida
3.5.- Vacantes personal
3.6.- Formación
3.7.- Promoción

CAP. IV.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

4.1.- Salario Base
4.2.- Incremento Salarial
4.2.1.- Importe lineal consolidable
4.2.2.- Incentivo no consolidable
4.3.- Antigüedad
4.4.- Gratificaciones Extraordinarias
4.5.- Plus personal
4.6.- Turnicidad
4.7.- Nocturnidad

CVE-2025-1531

4.8.- Plus Festivo y Domingo
4.9.- Bolsa de Vacaciones
4.10.- Plus cambio de relevo
4.11.- Complemento por Baja de Accidente o Enfermedad
4.12.- Compensación desplazamientos
4.13.- Cobro de salario

CAP. V.- ACCIÓN SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS
5.1.- Plan de Igualdad
5.2.- Incapacidad Temporal
5.3.- Ayudas Especiales
5.4.- Premio de Vinculación
5.5.- Premio de Jubilación
5.6.- Ayuda Material Escolar
5.7.- Indemnización por Defunción
5.8.- Lote de Navidad
5.9.- Premio de Nupcialidad
5.10.- Premio de Natalidad
5.11.- Préstamos al Personal

CAP. VI.- SEGURIDAD E HIGIENE
6.1.- Principios en materia de seguridad y salud
6.2.- Comité de Seguridad y Salud Laboral
6.3.- Servicio Médico de Empresa
6.4.- Prendas de trabajo
6.5.- Comité de Medio Ambiente

CAP. VII.- OTRAS DISPOSICIONES
7.1.- Privación de libertad
7.2.- Fondo Social
7.3.- Asambleas e Información
7.4.- Cuota Sindical
7.5.- Comedor
7.6.- Régimen disciplinario
7.7.- Otras disposiciones complementarias
7.8.- Consolidación del plus personal X Convenio Colectivo
7.9.- Descansos compensatorios jornada anual 1.744 horas
7.10.- Acuerdo Jubilación Parcial y contrato de relevo.
7.11.- Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión
7.12.- Registro de jornada
7.13.- Trabajo a distancia y teletrabajo

CVE-2025-1531

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

Anexo I Tablas Salariales

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

CVE-2025-1531

CONVENIO DE FERROGLOBE SPAIN METALS, S.A.U. - Fábrica de Boo

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Los miembros que componen la Mesa Negociadora del XIII Convenio Colectivo del centro de trabajo de Boo de Guarnizo de la empresa Ferroglobe Spain Metals, S.A.U., que son:
Por la parte empresarial, D. Juan Luis Bernardo Muñiz y D. Jorge Llanas Buil

Por la parte social:
Por el sindicato Unión Sindical Obrera
- D. Francisco Gonzalez Rivero
- D. Ramón Del Castillo Bartrina
- D. Angel Herrera Rivas

Por el Sindicato Comisiones Obreras:
- D. Alberto Cordero Bolado
- D. Narciso Obregon Gutiérrez

Por el sindicato Unitario de Cantabria
- D. Gonzalo López Barbarias
- D. Victor Manuel Camino Cobos

Por el sindicato Unión General de Trabajadores
- D. Sergio Leal Díez
- D. Román Fernández Benítez

Tras las oportunas deliberaciones suscriben el presente texto de Convenio Colectivo:

1.0.- Adhesión al Acuerdo Marco del 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 INDUSTRIALES MINING, S.A.U.), ROCAS ARCILLAS Y MINERALES, S.A (actualmente denominada, FERROGLOBE RAMSA MINING, S.A.), Y FERROGLOBE INNOVATION, S.L.

El Acuerdo Marco de 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 INDUSTRIALES MINING, S.A.U.), ROCAS ARCILLAS Y MINERALES, S.A (actualmente denominada, FERROGLOBE RAMSA

CVE-2025-1531

MINING, S.A.), Y FERROGLOBE INNOVATION, S.L. (En adelante Acuerdo Marco), será de aplicación al centro de trabajo de Boo de Guarnizo.

Por razón de su eficacia general, las partes firmantes incorporan el contenido del Acuerdo Marco adecuando el contenido del mismo al XIII Convenio Colectivo del centro de trabajo de BOO, teniendo este contenido la vigencia del mismo.

1.1.- Ámbito Territorial y funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo de Boo de Guarnizo de la empresa FERROGLOBE SPAIN METALS, S.A.U.

1.2.- Ámbito Personal

El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todas las personas trabajadoras en plantilla de las empresas 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, se adjunta como Anexo 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 condiciones económicas. El resto de las condiciones establecidas en el Convenio serán de aplicación a este personal fuera de convenio.

1.3.- Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 y entrará en vigor en el momento de la suscripción de este, con independencia de la fecha de publicación.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio.

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

CVE-2025-1531

1.4.-Inaplicación del Convenio Colectivo

Con el objeto de mantener el empleo en la empresa cuando concurran 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 iniciara 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 reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso de otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectados.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, este 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.

Por el contrario, si el periodo de consultas finalizara sin alcanzar un acuerdo, se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA). De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

1.5.- Comisión Mixta

Estará compuesta por tres representantes del Comité de empresa y tres representantes de la Empresa.

Sus funciones serán las de velar por el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y aclarar cuantas dudas puedan surgir al respecto.

El planteamiento de una discrepancia de interpretación, aplicación o inaplicación de este Convenio requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Mixta.

7

CVE-2025-1531

El Conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Mixta, que resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen con efecto propios de un Convenio Colectivo.

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

Todo aquello que no esté reflejado en el presente Convenio, se regirá por la legislación vigente específica de cada sector.

1.6.- 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 determinara que cualquiera de las partes pueda promover un proceso de revisión a la globalidad del Acuerdo.

1.7.- Procedimiento resolución de conflictos

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras del centro de trabajo de Boo se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Los conflictos de trabajo colectivos por aplicación del Acuerdo Marco y que afecten a varios centros de trabajo se someterán a lo dispuesto en el art. 27 del vigente Acuerdo Marco.

CVE-2025-1531

Cuando existan dudas de interpretación o aplicación del acuerdo Marco las partes firmantes pactan acudir a la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido se desarrollan en el art. 28 del Acuerdo Marco.

1.8.-Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las estipuladas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

Independientemente de que existan otros conceptos, se consideran condiciones "AD PERSONAM", para la plantilla a 31.12.93 como derechos adquiridos en compensación de situaciones anteriores a esa fecha, el siguiente apartado:

-Ayuda Material Escolar (Capt. V, aptdo. 6)

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2.1.-Jornada Laboral y distribución de la Jornada

La jornada anual será de 1.744 horas como máximo para los años 2023, 2024 y 2025

Existen 2 días denominados de convenio, que tienen la particularidad de poder disfrutarse cuando los interesados lo soliciten, de acuerdo con la empresa y teniendo la persona trabajadora la obligación de comunicar su disfrute antes del 31 de octubre.

Si pasados 7 días de su solicitud, estos no se han denegado, se entiende que están concedidos en las fechas indicadas.

Transcurrido el plazo de 31 de octubre, estos días de convenio serán señalados de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Estos días no computan como jornada anual de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de Festivos para todo el personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el texto del Acuerdo Marco, el régimen de trabajo se establecerá por la Dirección del centro en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes.

* Regímenes de trabajo

CVE-2025-1531

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

* 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.

2.2.- 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).

El calendario laboral se establecerá, cada año, una vez la Empresa conozca el calendario de festivos anuales y haya comunicado al Comité el programa a establecer durante el año eléctrico y el año natural, antes del 15 de diciembre.

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 1 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 las personas trabajadoras 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.

2.3.- Vacaciones

Se establecen 22 días laborales de vacaciones al año, de los que como mínimo 15 días laborales se disfrutarán sin interrupción, pudiendo fraccionarse el resto.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponderán, dos meses antes del comienzo del disfrute.

CVE-2025-1531

La Empresa dará una relación al Comité de Empresa con el personal que disfrutará sus vacaciones en el periodo de verano o invierno.

Las Vacaciones de Verano para el personal a turnos serán del 1 de junio al 30 de septiembre. Para los especialistas de Bocas de Hornos y el personal de Jornada Partida e Intensiva las vacaciones serán del 15 de junio al 15 de septiembre.

Las Vacaciones de Invierno, estarán comprendidas en el periodo que va desde el 1 de enero hasta el 31 de enero y del 1 de diciembre hasta el 31 de diciembre.

Las personas trabajadoras de turnos, que de mutuo acuerdo, por necesidades de producción no puedan disfrutar todas sus vacaciones en el período del 15 de junio al 15 de septiembre y la empresa las traslade parcialmente, al periodo de invierno de 1 de diciembre al 31 de enero, percibirán una Bolsa de vacaciones de Invierno que será de 67,07 €/día.

3 días de vacaciones consecutivos a disposición de la empresa del personal de fabricación (bocas, contramaestres, tolvas y control), pagándose la actual bolsa de vacaciones de invierno.

Adicionalmente a los 3 días, la empresa en caso de necesidad podrían anunciar para el personal de fabricación (bocas, contramaestres, tolvas y control) la posibilidad de que el trabajador ceda voluntariamente días de vacaciones para que la empresa pueda ubicarlos en periodos fuera del periodo vacacional, pagándose la bolsa de vacaciones de invierno, siempre que estén de acuerdo ambas partes.

Los días de vacaciones serán remunerados con la totalidad de la retribución que venga percibiendo la persona trabajadora con la sola excepción de aquellas retribuciones consideradas como extrasalariales y todas aquellas cantidades que no consten habitual y continuamente su percepción.

2.4.-Licencias retribuidas

A todas las personas trabajadoras que lo soliciten, y previa justificación de sus necesidades, les serán concedidas licencias sin pérdida de retribución por los motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.

b) 1 día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos.

c) Por el nacimiento se aplicará el art.48.4 del estatuto de los trabajadores o la regulación aplicada en ese momento.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge (también político), 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. Estos permisos se podrán solicitar mientras dure el ingreso, la enfermedad

CVE-2025-1531

grave o el reposo domiciliario que los motivo, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.

e) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, pareja de hecho, abuelos, hijos, nietos, hermanos (también políticos). En caso de necesitar la persona trabajadora realizar un desplazamiento fuera de la provincia, se ampliará la licencia retribuida hasta 2 días más. El permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.

f) 1 día por muerte de primos, tíos y sobrinos consanguíneos.

g) 1 día por traslado de domicilio habitual: un día.

h) 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.

i) Se considera permiso retribuido las asistencias medicas al servicio de la sanidad pública, que estén autorizada por el Servicio Médico de la Empresa y/o por el Servicio de Asistencia Médica Externa contratado por la Empresa fuera del horario de jornada partida y que cumpla con los siguientes apartados:

-Por citación del Médico Especialista

-Por citación para Análisis Clínicos

-Atenciones en Servicios de Urgencias (ambulatorios, hospitales)

Las salidas médicas no incluidas en estos apartados serán consideradas como permisos no retribuidos.

j) Por el tiempo necesario para el programa de preparación al parto

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

l) 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.

12

CVE-2025-1531

m) 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.

Se reconocen los permisos que correspondan a las parejas de hecho siempre que este reconocida legalmente esta situación por el organismo competente, con aplicación hasta familiares en primer grado.

Todos estos permisos se disfrutarán en el momento en que se produzcan, ya que en caso contrario se perderán.

Todos los permisos que pretenda utilizar deberán ser avisados previamente y se requerirá para su concesión, en todos los casos, la correspondiente justificación.

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.

2.5.-Permisos

Las personas trabajadoras inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por las autoridades o departamentos con competencias en materia de Educación y Trabajo para la obtención de un título académico, tienen derecho a:

a) Los permisos por el tiempo necesario para asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, evaluación o trimestrales sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

b) A prestar sus servicios, en caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente, en aquel turno de trabajo que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

2.6.- Horas Extraordinarias

Tienen la consideración de horas extraordinarias, de obligatoria realización, aquellas debidas a ausencias imprevistas, cambios de turno derivados de la naturaleza del trabajo y averías que afecten al funcionamiento normal en suministros de energía, materias primas, unidades y salida de productos.

13

CVE-2025-1531

Se entenderán por horas extras de causa mayor las derivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que puedan afectar gravemente al funcionamiento de las instalaciones.

En caso de que el 40% del cómputo anual de horas extraordinarias fuera superior a la jornada anual establecida, se contratará un trabajador fijo de plantilla.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 25% sobre el precio de la hora ordinaria.

Todas las horas extraordinarias trabajadas en Festivo, Domingo y Descanso (Horas FDD) se abonarán con un recargo del 75 % sobre el precio de la hora ordinaria.

Todas las horas extraordinarias trabajadas en Nocturno se abonarán con un recargo del 50 % sobre el precio de la hora ordinaria.

Todo personal que sea requerido para prestar sus servicios en horas extras fuera de su horario habitual (que no sean prolongación de jornada), y con una antelación inferior a 8 horas, percibirá en compensación por las molestias, la cantidad de 57,85 €, con independencia del número de horas a realizar.

A petición del interesado y durante la vigencia de este Convenio, las horas extraordinarias realizadas por la persona trabajadora serán compensadas por tiempos de descanso retribuidos, a razón 2 horas de descanso retribuido por cada hora extraordinaria realizada.

2.7.- Excedencias

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

Por la designación o elección 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 solicitarán 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

CVE-2025-1531

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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

2.8.- Otras disposiciones en materia de jornada

PERSONAL DE JORNADA PARTIDA

El horario de trabajo de lunes a jueves será de 8,00 a 18,00 horas y la hora de comida será de 13,30 a 14,30 horas, los viernes será de 8,00 a 14,00 horas y la hora de comida de 14,00 a 15,00.

La jornada Intensiva de Verano será del 1 de junio al 15 de septiembre, al descontar estas horas de los días de exceso de jornada, para que la jornada de trabajo anual sea de 1.744 horas.

Si el plan de producción contempla trabajar los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero en horario “PERSONAL HORAS VALLE”, se comunicará al Comité de Empresa antes del 15 de octubre.

PERSONAL DE HORAS VALLE

Comprende los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.

Para la realización del mismo, se contratará personal Eventual, siempre que al menos se encuentre en funcionamiento tres o más hornos.

El horario de trabajo será de 0,00 a 8,00 horas de lunes a jueves, los viernes y vísperas de Festivos será de 22,00 a 6,00 horas y los sábados y domingos y Festivos se trabajará a los tres relevos de Mañana, Tarde y Noche.

CVE-2025-1531

CONDICIONES GENERALES

La jornada para el personal de nueva contratación se hará de acuerdo con las necesidades de producción, sin garantizar las vacaciones en verano, ni las compensaciones en función del tipo de ciclo. Antes del 31 de diciembre de cada año, se publicará el calendario anual del 1 enero al 31 diciembre con los descansos compensatorios.

En la contratación de EVENTUALES se realizará por el procedimiento que actualmente este en vigor.

Cuando en el proceso productivo se encuentren parados dos o más hornos en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero se trabajará en este periodo según las necesidades de la fábrica.

2.9. 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

16

CVE-2025-1531

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.

CAPITULO III
CLASIFICACION PROFESIONAL

3.1.-Categorias Profesionales

La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que fija el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador.

La Clasificación se realizará en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, así como por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras que integren cada grupo.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas, correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional Superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales.

Los criterios de definición de los Grupos Profesionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Las categorías profesionales vigentes en los Convenios Colectivos se toman como referencia de integración en los Grupos Profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos.

Todas las personas trabajadoras quedarán adscritos a un determinado Grupo Profesional, que definirá su posición en el esquema organizativo de la fábrica.

GRUPOS PROFESIONALES: CRITERIOS GENERALES

Grupo Profesional 0:

Son las personas trabajadoras con responsabilidad directa en la gestión de la fábrica, de una o varias áreas funcionales de esta, o bien realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

CVE-2025-1531

Grupo Profesional A:

Son las personas trabajadoras con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o con interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Grupo Profesional B:

Son las personas trabajadoras que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran y coordinan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad.

Grupo Profesional C:

Son las personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento. Normalmente actúan bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas responsabilizándose de ordenar el trabajo de un conjunto de personas trabajadoras.

Grupo Profesional D

Son aquellas personas trabajadoras que realizan tareas, normalmente con alto grado de supervisión y dependencia, que se ejecutan bajo la responsabilidad directa de mandos o de profesionales de superior cualificación. Estas tareas están claramente establecidas, con instrucciones específicas y pueden requerir esfuerzo físico.

GRUPO	COMPONENTES
A	Ingenieros y Licenciados, Ingeniero Técnico y asimilados
B	Diplomados, jefe de Expediciones, jefe de Taller, jefe Administrativo 1ª o 2ª, jefe Almacén, Oficial Administrativo 1ª o 2ª, Auxiliar Administrativo
C	Contramaestre, Encargado, Oficial 1ª o 2ª Jefe 1º Laboratorio, Analista 1ª o 2ª, Basculero
D	Almacenero, Especialista Cond. Afino, Conductor turismo Especialista Espesador, Especialista. Conductor Grúa, Auxiliar Laboratorio, Especialista

Aunque dentro de la nueva clasificación por Grupos Profesionales, las categorías profesionales, hayan perdido todo su valor como elemento de distribución retributiva y profesional, estas serán respetadas “Ad Personam”.

CVE-2025-1531

3.2 -Promoción del personal

La promoción del personal estará sujeto al régimen siguiente:

Las categorías que impliquen funciones de mando o confianza, tales como: técnicos titulados, contramaestres, encargados, jefes administrativos, etc., serán de libre designación por la Empresa.

Cuando exista una vacante a cubrir en las categorías de oficiales administrativos u obreros, se anunciará en el tablón de anuncios la existencia de dicha vacante a cubrir y la convocatoria de las pruebas de aptitud que correspondan.

A las pruebas podrán presentarse todo el personal que así lo desease. La Dirección confeccionará los programas necesarios sobre los temas que sean materia de examen para las pruebas calificatorias, que serán sometidas a conocimiento o sugerencias del Comité de Empresa antes de su fijación definitiva.

La Comisión examinadora estará compuesta por cuatro miembros: dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección.

En caso de igualdad de resultados en las pruebas de calificación se dará preferencia para ocupar la plaza, al candidato de mayor antigüedad en la Empresa.

Para el resto de las categorías profesionales los ascensos se producirán dentro de las vacantes existentes, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad la persona trabajadora, todo ello sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa.

3.3-Cambios temporales de trabajo

Cuando por razones técnicas o productivas sea necesario suspender o modificar los programas de producción, la Empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, bien sean de reparación, nuevas instalaciones, conservación, limpieza, etc., respetando las categorías laborales correspondientes a su grupo de origen y reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando este puesto de trabajo sea de una categoría superior, no podrá ser superior a cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos. Si sobrepasa este periodo, la persona trabajadora conservará la nueva retribución, aún reintegrándose a su puesto antiguo de trabajo, salvo que los casos de sustitución fueren por, enfermedad, accidente de trabajo, licencias o excedencias.

Cuando se tratase de un puesto de categoría inferior se conservará la retribución correspondiente a su puesto de origen.

Si el cambio aludido en el párrafo anterior tuviera su origen, a petición del propio trabajador, se asignará a este el salario que corresponda al trabajo prestado.

CVE-2025-1531

3.4-Personal con capacidad disminuida

Al personal que le sea reconocida, por el Organismo competente o por el Servicio Médico de Empresa, cualquier disminución de su capacidad para el desarrollo de su trabajo habitual, la Empresa le destinará a un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

3.5-Vacantes Personal

De todos los contratos que se realicen, el Comité tendrá información previa.

3.6- Formación

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, 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 a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

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

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

Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por las personas trabajadoras de la formación impartida.

CVE-2025-1531

El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras.

3.7- Promoción

Se reconoce el derecho a la promoción de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la formación y méritos la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa respetando en todo caso el principio de no discriminación.

CAPITULO IV
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

4.1.- Salario Base

El salario base está relacionado con los Grupos Profesionales, y queda reflejado en el Anexo I de este Convenio asimilado a las Categoría Profesionales.

En dicho salario base se incluyen los conceptos de Prima y Penosidad.

4.2.- Incremento salarial

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales se les aplicarán los siguientes incrementos económicos de acuerdo con lo acordado en el Acuerdo Marco del Grupo Ferroglobe en España:

- Año 2023: 3 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2024.
- Año 2024: 3 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2025.
- Año 2025: 2,845 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2026.

CVE-2025-1531

ANTIGÜEDAD Nº DE AÑOS	AÑO	MES
A PARTIR DEL 5º	1.456,08 €	104,01 €
A PARTIR DEL 10º	2.912,06 €	208,00 €
A PARTIR DEL 15º	4.368,10 €	312,01 €
A PARTIR DEL 20º	5.824,14 €	416,01 €
A PARTIR DEL 25º	7.280,18 €	520,01 €

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.

Todos los conceptos retributivos que sean abonados por nómina serán brutos.

4.2.1- 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.

4.3.-Antigüedad

Este concepto se abonará según la tabla siguiente:

4.4-Gratificaciones extraordinarias

Están constituidas por dos mensualidades, pagaderas antes del 5 de Julio y del 5 de diciembre, respectivamente.

Su cuantía se calculará teniendo en cuenta los conceptos de salario base, antigüedad y plus personal si lo hubiese.

En las sustituciones a personal con Incapacidad Temporal que tuviera un escalón retributivo superior al del sustituto, éste percibirá la paga extraordinaria proporcionalmente a los días trabajados en el escalón superior y el suyo de origen. En el supuesto de que las sustituciones tuviesen una duración superior a los tres meses anteriores a cada una de aquellas, el sustituto percibirá la gratificación íntegra conforme al escalón retributivo del empleado sustituido.

El personal con al menos un año de antigüedad percibirá estas pagas en el momento de su cese, sea cual sea la causa que lo motivó. Prorrateadas a razón de dos días y medio por mes en cada una de ellas, contadas desde el mes en que se percibieron y hasta el mes del cese.

CVE-2025-1531

4.5.-Plus Personal

Este Plus Personal es un complemento personal, y "AD PERSONAM", que incluye y engloba los antiguos conceptos, ya desaparecidos, que se enumeran a continuación: Antiguo Plus Personal, Plus de Asistencia, Plus Prendas de Seguridad, etc.

Para el personal con anterioridad al 31-12-1.993 y que percibía la Paga de Abril, se le consolida dicho importe dentro del concepto de Plus Personal y se le abonara de una sola vez cada año en el mes de abril además de su plus personal correspondiente, igualmente no podrá ser absorbido, compensado o prorrateado, sin que cada persona afectada sea la que decida sobre el futuro de dicho plus.

El mismo sólo se abonará al personal fijo de plantilla dado de alta en FERROATLANTICA, S.L. con fecha 31 de diciembre de 1993.

4.6.-Turnicidad

Complemento al que tendrá derecho toda persona trabajadora que preste sus servicios en horario de 6h. a 14h., de 14h. a 22h. y de 22h. a 6 horas.

Durante el año 2023 se fija a en 142,40€. Brutos mes, o la mitad de tal cantidad por menos de media jornada de trabajo. Para efectuar el cálculo diario se utilizarán como referencia 20 días/mes.

El personal que trabaje al año 10 meses como mínimo a turnos tendrá derecho a cobrar este plus los 2 meses restantes.

4.7-Nocturnidad

Complemento al que tendrá derecho toda persona trabajadora que preste sus servicios en horario comprendido entre las 22h y las 6 horas.

Durante el año 2023 se fija en 120,59€. Brutos/ mes por jornada completa trabajada, o la parte proporcional correspondiente a las horas efectivas trabajadas, Para efectuar el cálculo diario se utilizarán como referencia 7 días/mes.

El personal que trabaje al año 10 meses como mínimo a turnos tendrá derecho a cobrar este plus los 2 meses restantes.

4.8-Plus Festivo y Domingo

Toda persona trabajadora que preste durante el año 2023 sus servicios durante cualquiera de las catorce fiestas anuales, se le remunerará dicha jornada con un concepto de Plus Festivo, según se refleja en el Anexo I a este Convenio Colectivo en función de las categorías profesionales, independientemente de disfrutar dicho día festivo.

CVE-2025-1531

La persona trabajadora que preste sus servicios habitualmente en uno de los relevos de ciclo continuado y le tocará descansar en una de las catorce fiestas mencionadas, disfrutará por este concepto, de un día de descanso adicional.

4.9-Bolsa de Vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones consistente en 932,87€. PARA EL PERSONAL FIJO O CON CONTRATO DE RELEVO, abonándose durante el mes de agosto.

Para los fijos discontinuos esta cantidad, será proporcional al tiempo contratado.

4.10 -Plus cambio de relevo

Los operarios de Jornada Partida e Intensiva y que fueran requeridos por la Empresa para ocupar un puesto de trabajo a relevos y volvieran en la misma semana a su descanso habitual de sábados y domingos percibirán por este cambio la cantidad de 69,68€. En caso de seguir en el relevo y pasarse su descanso habitual, los descansos serían los del propio relevo antes de incorporarse a su jornada de 8.00 a 17.30. Por este cambio percibirán la cantidad de 209,06€. El mismo operario, sólo podrá ser cambiado de horario TRES veces al mes y dichos cambios serán de carácter voluntario.

Cuando el cambio del personal de Jornada Partida se realice solo en sábado, domingo o festivo y siempre que no continúen en el relevo, estas horas trabajadas serán abonadas como horas extraordinarias.

4.11.- Complemento por Baja de Accidente o Enfermedad

A todo el personal en activo que cause baja, desde enero de 2018, la empresa le complementará hasta el 100 % de la totalidad de la retribución mensual que venga percibiendo la persona trabajadora, con la sola excepción de aquellas retribuciones consideradas como extrasalariales y todas aquellas cantidades que no consten habitual y continuamente su percepción.

Este complemento se abona mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT), hasta un máximo de 18 meses.

Para percibir el complemento de Incapacidad Temporal toda persona trabajadora que cause baja médica, deberá acudir a todas las revisiones, pruebas, tratamientos y controles que sea citado por su médico de cabecera, por su médico especialista, por la Mutua de Accidentes de Trabajo, el INSS Y/o el servicio médico de empresa, para obtener un mayor conocimiento y rapidez del estado de su enfermedad .

Todo ello con independencia de que todo el proceso y/o seguimiento de su baja se efectúe, como es norma obligatoria, por la Seguridad Social y/o mutua de accidentes de trabajo.

CVE-2025-1531

En caso de discrepancias sobre el tratamiento a aplicar prevalecerá el criterio del médico del servicio público de salud y en caso de Accidente de trabajo del médico de la Mutua de Accidentes

4.12 -Compensación desplazamientos

El personal que por cuenta de la Empresa deba efectuar desplazamientos, percibirá en concepto de compensación por desplazamiento la cantidad de 36,35 Euros/brutos por día de trabajo, cuando se cumpla pernoctar fuera del lugar de residencia, y 18,19 Euros/brutos en caso contrario. Independientemente, en ambos supuestos, la Empresa abonará los gastos devengados por locomoción, alojamiento y manutención.

En caso de que se diera la circunstancia de que durante los periodos de desplazamiento o estancia se incluyera algún festivo, las cantidades se incrementarían en un 100% para estos días festivos.

Quedan excluidos aquellos empleados que su puesto de trabajo implique desplazamientos periódicos, en tales casos seguirá en vigor el régimen de gastos suplidos.

4.13 -Cobro de Salario

Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones por transferencia bancaria y se les concederá el tiempo, en aquellos casos extremadamente necesarios, para hacer efectivo el importe del mismo.

CAPITULO V
ACCION SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS

5.1 Plan de Igualdad

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

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

CVE-2025-1531

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

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

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

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

Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.

Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones

5.2-Incapacidad Temporal

Toda aquella persona que cause baja en la Empresa por Incapacidad Temporal y por iniciativa personal (Es decir no a propuesta del organismo correspondiente) pueda obtener una incapacidad para el trabajo antes de los doce meses desde el inicio de la baja, percibirá una cantidad compensatoria por la pérdida de poder adquisitivo que pudiera producirse.

5.3.-Ayudas especiales

Se establece a favor de las personas trabajadoras en activo que tengan a su cargo familiares afectados de minusvalía física o psíquica, la cantidad de 281,07

CVE-2025-1531

euros/brutos mensuales por cada causante. Independientemente, si estuvieran escolarizados, la Empresa abonará los gastos mensuales de escolarización, previos recibos, hasta un máximo de 198,38 euros/brutos.

Se respetarán las condiciones personales existentes hasta la firma de este convenio y las personas afectadas continuarán cobrando dicha ayuda hasta que cese la situación que da origen. En caso de generarse nuevas ayudas ya no se abonarán de por vida para la persona discapacitada, sino hasta la jubilación de la persona trabajadora.

Las condiciones que deben reunir los afectados son las siguientes:

Que sea cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de la persona trabajadora o del propio cónyuge, y que convivan con la persona trabajadora, y a sus expensas.

Se entenderá por minusvalía física, la imposibilidad de valerse por sí mismo, precisando la ayuda de otra persona para la realización de las funciones elementales de la vida.

Se considerará la existencia de minusvalía psíquica, cuando haya sido declarada y reconocida por el organismo competente.

Se abonará en ambos casos, aun percibiendo **la subvención** legal que esté establecida por la Ley.

Por el contrario, no se procederá al abono cuando se perciba **pensión** de la Seguridad Social.

En quienes concurran estas circunstancias deberán acreditar ante la Empresa, con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social u otro que lo sustituyera, tanto la declaración de discapacidad de sus familiares como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social.

5.4.- Premio de Vinculación

Se establece un premio de vinculación a la Empresa en función de los años de servicio prestados a la misma, con arreglo a la siguiente escala:

Escalón 1 – A los 20 años de servicio continuado, una mensualidad de salario real.

Escalón 2 – A los 29 años de servicio continuado, dos mensualidades y media de salario real.

En caso de Jubilación cobrarán este premio aquellas personas trabajadoras que en el momento de jubilarse tengan 19 años o más, para el primer escalón, y 28 años o más de servicio continuado para el segundo escalón, si no lo hubiesen cobrado.

CVE-2025-1531

5.5.-Premio de Jubilación

Al jubilarse la persona trabajadora percibirá una cantidad resultante de computar 173,83 euros por año de servicio activo o continuado en la Empresa. Dicho premio lo percibirá el personal que se jubile a la edad legal de Jubilación.

El que prolongue su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, teniendo derecho al 100% de la pensión de jubilación perderá el derecho a percibir dicho premio.

5.6.-Ayuda material escolar

Se concederá una ayuda de material escolar a todos los hijos de las personas trabajadoras en activo que lo soliciten, de acuerdo a la siguiente cuantía y condiciones:

1.er Grupo: 369,53 euros por hijo, siendo para estudios cuya titulación sean inferiores a los Universitarios: y para todo Centro reconocido u Oficial, incluyendo estudios por correspondencia.

2º Grupo: 423,08 euros por hijo, para estudios de titulación Universitaria.

En ambos casos, se exigirá la presentación del certificado de matrícula del curso, permitiéndose una sola repetición de curso.

3.er Grupo: 423,08 euros para aquella persona trabajadora que curse estudios homologados por el Organismo de Educación Competente, en centros oficiales o reconocidos por dicho Ministerio, previa presentación del certificado de matrícula. Además, para ser beneficiario de esta ayuda, se podrá requerir a la persona trabajadora, por parte de la Comisión Mixta, que acredite la superación de los estudios objeto de ayuda concedida del curso anterior.

Todas las solicitudes para la concesión de estas Ayudas deberán ser presentadas entre el 15 de septiembre y el 30 de octubre y serán satisfechas por la Empresa, una vez estudiadas, antes del 31 de diciembre.

Es incompatible la percepción de dos ayudas de material escolar para la misma persona, dentro de un mismo año.

5.7.- Indemnización por defunción

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, ya sea por causas naturales o accidente dentro o fuera de las horas de trabajo, sus derecho-habientes percibirán la cantidad de 25.541,48 Euros/brutos. Más 6.163,66 euros/brutos. por cada hijo que esté a su cargo.

Las personas persona trabajadoraas podrán designar por escrito, el beneficiario de dicha cantidad. En caso de no hacerlo, el auxilio se entregará a sus derecho-habientes.

CVE-2025-1531

5.8.- Lote de Navidad

Se establece una aportación de Empresa por este concepto de 230,04 euros por cada persona trabajadora, jubilados, viudas y personal de larga enfermedad.

El I.V.A. correspondiente a dichos Lotes de Navidad correrá a cargo de la Empresa.

El Comité de Empresa se encargará de su confección y distribución.

Tendrán derecho a dicho Lote, el personal en activo, que se encuentre dado de alta en la Empresa en las fechas de su distribución y el personal que estaba contratado a fecha 30 de noviembre.

5.9.- Premio de Nupcialidad

El personal percibirá la cantidad de 653,75 euros. brutos en caso de encontrarse en activo y tener una antigüedad mínima de un año.

De no alcanzar dicha antigüedad el premio quedará reducido a la mitad del anterior importe. La persona trabajadora que perciba este premio no volverá a generar un nuevo derecho hasta transcurridos 5 años.

5.10.- Premio de Natalidad

Se establece un premio de 483,73 euros brutos con motivo del nacimiento de cada hijo. La adopción de un hijo también dará derecho a la percepción de este premio.

5.11.- Préstamos al Personal

Se reconoce la existencia de un Fondo, que quedó constituido con el producto líquido de la venta a los usuarios de las viviendas propiedad de " Ferroaleacciones y Electrometales, S.A. (FYESA)", conforme al acuerdo de consejo de Administración de la Sociedad de 7 de agosto de 1974.

El importe de este fondo se destinó a la concesión de créditos al personal de FYESA (hoy centro de trabajo de Boo de Guarnizo de la empresa Ferroglobe Spain Metals, S.A.U.,).

Existe una normativa acordada entre la Empresa y las personas trabajadoras sobre préstamos solicitados para todo el personal, con excepción de los Técnicos Superiores y Apoderados.

La cantidad asignada será de 62.806 euros.

CVE-2025-1531

CAPITULO VI
SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE

6.1.- Principios en materia de Seguridad y salud

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

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

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

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

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

6.2.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por los miembros elegidos por el Comité de Empresa y por la Dirección de la misma respectivamente, con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será función de este Comité, promover y observar las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer las modalidades que estime oportunas, en orden a prevenir los riesgos profesionales, o cuanto sea conveniente para la debida protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

CVE-2025-1531

Los miembros del Comité dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 10 horas mensuales retribuidas dentro de su jornada laboral.

La Empresa realizará, a petición del Comité de Seguridad y Salud Laboral y en base a la legislación laboral y al organismo competente, un reconocimiento ambiental por áreas o zonas de trabajo, en presencia de dos de los miembros de este Comité, elegidos por las personas trabajadoras. Si en dicho reconocimiento se detectasen niveles no aceptables, la Empresa dejará un plazo para su eliminación e informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral del curso de los trabajos de corrección que se efectúen. Los resultados de este informe serán remitidos al presidente del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los casos que se puedan presentar de las personas trabajadoras afectados por enfermedades profesionales, procediendo a investigar las causas que las motivaron para su oportuna corrección, así como a destinar al trabajador afectado a otro puesto de trabajo acorde con su categoría profesional y condición física.

6.3.- Servicios Médicos de Empresa

Cuando en cualquier articulado de nuestro convenio se haga referencia a los servicios médicos de empresa, se refiere tanto al servicio de vigilancia de la salud como a cualquier otro servicio sanitario que la empresa contrate.

6.4.- Prendas de trabajo

Se establecerá un servicio de renting de la ropa de trabajo.

La dotación de vestuario entregar anualmente es la siguiente:

- Seis pares de calcetines, dos toallas de baño y dos toallas de mano al personal de Fabricación, Mantenimiento, Seguridad, Materias Primas, Laboratorio y Productos Finales. Seguirá entregándose 3 botes de jabón al trimestre. 1 bote de crema Famos al mes.
- Al personal de estructura tres pares de calcetines, una toalla de baño y una toalla de mano. Seguirá entregándose 3 botes de jabón al trimestre. 1 bote de crema Famos cada dos meses.
- Al personal de estructura que desempeña su cometido siempre en oficinas, no están incluidos en el servicio de renting de ropa y por lo tanto no se le hará entrega de dotación de vestuario.
- La regulación y entrega del resto de prendas de seguridad se efectuará conforme a las normas vigentes del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- La calidad de dichas prendas será revisada por el comité de Seguridad y Salud Laboral.

Si por cualquier causa dejará de existir este servicio de renting se volvería a las condiciones marcadas en anterior convenio.

CVE-2025-1531

6.5.- Comisión de Medio Ambiente y Eficiencia Energética

La Comisión de Medio Ambiente y Eficiencia Energética es el órgano paritario y colegiado de participación destinado al seguimiento regular y periódico de las actuaciones de la Empresa en materia medio ambiental y gestión energética. Se dota de su propio reglamento.

CAPITULO VII
OTRAS DISPOSICIONES

7.1.-Privación de Libertad

Todo el personal que sufra privación de libertad que le impida acudir a justificar su ausencia en el trabajo, mientras no exista sentencia condenatoria, conservará todos los derechos que disfrutaba antes de su privación de libertad.

Mientras se encuentre en tal situación se considera en situación de permiso no retribuido, siendo admitido automáticamente a petición de la persona trabajadora.

7.2.-Fondo social

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa destinará la cantidad de 11.391,36 euros. Brutos/año con el fin de realizar distintas obras sociales.

Este Fondo está regulado por unos estatutos que elabora el propio Comité de Empresa en el plazo de un mes a partir de la firma del Convenio, dando traslado de los mismos a la Dirección.

7.3.-Asambleas e información

Las personas trabajadoras tendrán derecho a convocar por parte del Comité de Empresa o al menos, un 25% de la plantilla, cuantas asambleas crean convenientes, las cuales se celebrarán dentro de los respectivos centros de trabajo.

Las asambleas estarán presididas por el Comité de Empresa de forma colegiada, y a las mismas podrán asistir, los integrantes de la plantilla de la Empresa.

Estas asambleas podrán celebrarse en horas de trabajo, con un máximo de seis horas anuales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán, con cargo o crédito de horas mensuales retribuidas, dar información o atender cualquier consulta de temas laborales.

CVE-2025-1531

El personal que deba consultar con sus representantes dispondrá, en horas de trabajo y sin merma alguna de sus percepciones, de un tiempo prudencial para realizar la consulta, notificando con antelación a su mando inmediato la ausencia momentánea de su puesto de trabajo.

7.4.-Cuota Sindical

Cuando se solicite, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato, el descuento de su cuota sindical a través de nómina, la Dirección de este Centro de Trabajo pondrá las máximas facilidades para su recaudación, hasta que no reciba comunicación en contra por parte de cualquiera de las personas trabajadoras a los que se les efectúe dicha retención.

7.5.-Comedor

La Empresa tiene subcontratado un servicio de comedor al cual tienen acceso todas las personas trabajadoras que pertenezcan a la empresa.

Del coste del servicio referido, cada trabajador paga una parte, siendo ésta el 20% sobre el coste total del mismo.

Para el año 2023 el importe será de 1,82 euros/comida.

7.6.- Régimen disciplinario

Se aplicará el régimen acordado en el Acuerdo Marco de 11 de septiembre de 2024.

7.7.- Otras disposiciones complementarias

A.- Todo personal de jornada partida que retrase su horario de comida 1/2 hora o más, percibirá por este concepto 1/2 hora más para comer.

B.- Todo personal que como consecuencia de una avería le dé trabajando su horario de comida o cena fuera de su jornada normal, tendrá derecho a percibir por este concepto la comida/cena o en su defecto 19,71 euros.

C.- Se aplicará la ley de 12 horas como mínimo de descanso entre relevo y relevo.

D.- Todo personal que se incorpore a un relevo, y continuara su jornada de trabajo en el relevo al cual ha sido incorporado, finalizara su jornada cuando finalice el relevo, siempre y cuando no se incorpore el titular sustituido.

E.- Todo personal que trabaje durante 10 meses como mínimo en una categoría superior y por los motivos que fuera tendría que volver a su anterior categoría, percibirá los 2 meses restantes el salario de la categoría superior.

F.- El tiempo de las horas extras se computará en ¼ de horas.

G.- Toda persona trabajadora que realice trabajos de categoría superior, cobrara el salario de dicha categoría.

CVE-2025-1531

H.- Toda persona trabajadora que realice trabajos de categoría superior con un mínimo de 10 días o más, cobrara dicha categoría todo el mes.

I.- Se repartirá solo para el año 2025, una bolsa de 50.000€ si el índice de absentismo (enfermedad + accidente) es menor del 4,70% y solo entre los trabajadores que tengan menos de 7 días de baja. Para el cálculo y reparto del importe, no se tendrá en cuenta al personal fuera de convenio y jubilados parciales.

7.8.- CONSOLIDACION DEL PLUS PERSONAL X CONVENIO COLECTIVO

Para el personal fijo o con contrato de relevo que al finalizar el año 2.015 consolido la cantidad de 1.163€, pasará a percibir las siguientes cantidades:

Para el año 2023: 2.020,15 € brutos al año
Para el año 2024: 2.280,08 € brutos al año
Para el año 2025: 2.540,00 € brutos al año

7.9.- DESCANSOS COMPENSATORIOS JORNADA ANUAL 1.744 HORAS

Los descansos compensatorios por ajuste de jornada anual señalados en el calendario anual para su disfrute, podrán ser trasladados a cualquiera de los meses anteriores, si en el proceso de producción durante los meses de enero a octubre, en cualquier instalación de la fábrica se produjese una avería superior a 48 horas que afectase al funcionamiento normal de la fábrica.

7.10.- ACUERDO JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO RELEVO

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.

CVE-2025-1531

7.11.- 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.

7.12.- 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.
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

CVE-2025-1531

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.

7.13.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 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

CVE-2025-1531

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 los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación yo 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.

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

Se adjunta como Anexo II el protocolo.

37

CVE-2025-1531

ANEXO I

CATEGORIAS PROFESIONALES

(AÑO 2023)

Nº	Categoría Profesional	Sal. Base Año	S. Base/mes	P. FESTIVO
1	Ingeniero y Licenciado	45.007,38 €	3.214,81 €	7,45 €
2	Ingeniero Tec. Perito y Asim.	42.752,93 €	3.053,78 €	7,29 €
3	Jefe 1ª Administrativo	42.752,93 €	3.053,78 €	7,29 €
4	Jefe de Expediciones	40.358,59 €	2.882,76 €	7,14 €
5	Jefe de Taller	40.358,59 €	2.882,76 €	7,14 €
6	Jefe de Almacen	40.358,59 €	2.882,76 €	7,14 €
7	Jefe 2ª Administrativo	36.910,57 €	2.636,47 €	6,99 €
8	Contramaestre	29.243,22 €	2.088,80 €	6,59 €
9	Oficial 1ª Administrativo	29.243,22 €	2.088,80 €	6,59 €
10	Encargado	28.561,42 €	2.040,10 €	6,44 €
11	Jefe 1ª Laboratorio	27.897,36 €	1.992,67 €	6,31 €
12	Instrumentista	27.897,36 €	1.992,67 €	6,31 €
13	Basculero	27.897,36 €	1.992,67 €	6,31 €
14	Almacenero	27.897,36 €	1.992,67 €	6,31 €
15	Analista 1ª Laboratorio	26.848,67 €	1.917,76 €	6,09 €
16	Oficial 1ª	26.848,67 €	1.917,76 €	6,09 €
17	Oficial 2ª Administrativo	26.848,67 €	1.917,76 €	6,09 €
18	Especialista-Cond-Afino	26.848,67 €	1.917,76 €	6,09 €
19	Analista 2ª Laboratorio	26.272,03 €	1.876,57 €	5,98 €
20	Condtor. Parque Movil/Turismo	25.712,78 €	1.836,63 €	5,88 €
21	Especialista de Espesador	25.712,78 €	1.836,63 €	5,88 €
22	Oficial 2ª	25.712,78 €	1.836,63 €	5,88 €
23	Auxiliar Administrativo	25.712,78 €	1.836,63 €	5,88 €
24	Especialista Cond-Grua	25.712,78 €	1.836,63 €	5,88 €
25	Auxiliar Laboratorio	25.258,49 €	1.804,18 €	5,78 €
26	Oficial 3ª	25.258,49 €	1.804,18 €	5,78 €
27	Especialista	25.258,49 €	1.804,18 €	5,78 €

CVE-2025-1531

ANEXO II

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.

CVE-2025-1531

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.
- 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.

CVE-2025-1531

- **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.

CVE-2025-1531

a) **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.

b) **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.

c) **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.

d) **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.

e) **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.

f) **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:

1. **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
2. **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
3. **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).

CVE-2025-1531

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

c) 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.

d) 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

a) 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.

b) 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.

CVE-2025-1531

c) 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:

CVE-2025-1531

- 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.

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

b) 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 LGTBIfóbico, 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

CVE-2025-1531

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.