

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa “Ferroatlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, de Madrid (código número 28100020012011).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Ferroatlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 27 de junio de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 30 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO MADRID 2016-2020

CAPÍTULO 1

*ESTIPULACIONES GENERALES***1.1 Objeto y ámbito funcional.**

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa FerroAtlántica, S.A.U y el personal de sus centros de trabajo enumerados en el ámbito territorial, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, en el marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y en los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

1.2 Ámbito territorial

El contenido de este convenio será de aplicación al centro de trabajo de FerroAtlántica, S.A.U., de Madrid.

1.3 Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza, salvo en aquellas cuestiones que, en relación a la duración de sus contratos, solo sean de aplicación a los trabajadores fijos.

Con respecto a los contratos de trabajo de carácter temporal, se estará a la legislación vigente en cada momento.

No estará afectado en lo que a conceptos retributivos del presente convenio se refiere, el personal a que se refiere el artículo 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y todo el personal de los Grupos Profesionales 1 y 2 (*véase Anexo I a título ilustrativo y no limitativo*).

1.4 Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, sea cual fuere la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Finalizada su vigencia, se entenderá prorrogado, mientras que por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas. Por tanto, las cláusulas susceptibles de ultraactividad permanecerán con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta la firma de un nuevo convenio.

1.5 Compensación.

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

1.6 Absorción.

Las mejoras económicas que a partir de la firma de este convenio se establecieran en virtud de disposiciones legales o reglamentarias, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este convenio.

Si tal hipótesis se diera, la empresa solo tendrá que incrementar la retribución de cada trabajador en la cuantía precisa para alcanzar los mínimos garantizados como consecuencia de aquellas mejoras, quedando absorbidas el resto.

En caso contrario serán absorbidas por este último, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

1.7 Vinculación a la totalidad.

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

Como consecuencia de ello, si cualquiera de las disposiciones del Convenio resultase nula o inaplicable por declaración judicial, laudo o disposición legal o reglamentaria, por contravenir la legalidad vigente, lesión a terceros o cualquier otra causa, y no pudiera tener fuerza vinculante en su totalidad, volvería a negociarse la parte declarada nula, de manera inmediata, para, una vez resuelto el defecto, remitirlo a la Autoridad Laboral Competente.

1.8 Garantía “Ad Personam”.

Se respetarán exclusivamente “ad personam” las situaciones individuales existentes a la firma de este Convenio pactadas por escrito que, computadas anualmente y en su conjunto, resulten superiores a las que en el mismo se establezcan.

1.9 Comisión Mixta.

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Convenio, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Mixta, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación.

Esta comisión será paritaria y estará integrada por dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa. Las consultas y peticiones dirigidas a la Comisión Mixta se canalizarán a través de la Dirección de Recursos Humanos o de los miembros del Comité de Empresa que forman parte de dicha comisión.

La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes.

Serán competencias de esta Comisión:

- Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Convenio, así como del seguimiento de su cumplimiento.
- La resolución de conflictos, según lo previsto en el artículo 1.11 de este capítulo 1.
- Analizar y debatir las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración, con ánimo de encontrar solución.
- Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consulta de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores.
- Conocer la evolución general de la empresa, absentismo, sus causas, así como la evolución del empleo.

1.10 Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio Colectivo.

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

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los miembros del Comité de Empresa firmantes de este Convenio.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los miembros del Comité de Empresa firmantes del Convenio Colectivo, 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 período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la Empresa y su duración, que no podrá prolongar 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.

En caso de desacuerdo, las partes actuarán según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

1.11 Procedimiento de resolución de conflictos

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

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

Los conflictos de trabajo que se susciten quedarán sometidos al procedimiento de solución autónoma de conflictos de la Comunidad Autónoma de Madrid.

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación, aplicación o inaplicación de este convenio requerirá la previa sumisión del conflicto a la Comisión Mixta que regula el artículo 1.9 de este capítulo. El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la misma, que lo resolverá mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen con efecto propios de un Convenio Colectivo.

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

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.

Asimismo, si el conflicto de trabajo colectivo trascendiera el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid será el Procedimiento de Resolución de Conflictos que en ese ámbito se establece el competente para su conocimiento (Acuerdo Marco para las empresas FERROATLÁNTICA S.A.U. (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee Dumbria CCHH y Sabón), HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A., CUARZOS INDUSTRIALES S.A.U., ROCAS, ARCILLAS Y MINERALES S.A. y FERROATLÁNTICA I+D, S.L.U., del 2 de febrero de 2019, artículo 17).

La tramitación de estos procedimientos desde su planteamiento ante las Comisiones Paritarias correspondientes impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal o el ejercicio de acciones judiciales y administrativas u otras cualesquiera dirigidas a la solución del conflicto por el motivo o causa del procedimiento, en tanto dure el mismo.

1.12 Legislación supletoria.

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio, las relaciones laborales entre la Empresa y el personal afectado por el mismo, se regirá por lo dispuesto en las normas que, junto con el Estatuto de los Trabajadores, regulen las materias laborales, aplicándose, en su conjunto, con especial atención a aquellos artículos o aspectos que pudiesen mejorar lo establecido en este Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.4 de este capítulo.

CAPÍTULO 2

RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO

2.1 Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa, y tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin menoscabo de la autoridad que tiene la Dirección de la Empresa o los representantes legales de la misma, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones que le reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Para la implantación de nuevos sistemas de trabajo o de nuevas tecnologías, se informará previamente a la representación legal de los trabajadores que, en caso de no estar de acuerdo, acudirá al procedimiento de resolución de conflictos regulado en este Convenio, sin que este hecho suponga un retraso en la puesta en marcha de dichas implantaciones. En todo caso, se facilitará a los trabajadores afectados la formación precisa para la utilización de los nuevos sistemas o tecnologías.

2.2 Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo será de 1.760 horas. No obstante lo anterior:

2.2.1 Cuando el día 5 de enero caiga en día hábil entre el lunes y el jueves de la semana correspondiente, se trabajarán 3,5 horas menos; además, habrá 2,5 horas de disfrute que se regularizarán en calendario anual, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

2.2.2 Si el día 5 de enero fuese viernes o no hábil, la regularización anual de las 6 horas de disfrute mencionadas en el punto 2.2.1, se contemplará en el calendario anual, también de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Horarios de invierno:

Habrán dos horarios distintos dependiendo del periodo:

- Desde el primer día hábil del año hasta la finalización de la última semana de mayo y desde el comienzo de la tercera semana de septiembre hasta el último día hábil del año: de 08.30 h. a 18.00 h., de lunes a jueves, parando una hora para comer.
- Durante las tres primeras semanas de junio: de 8.00 a 17.00 h., de lunes a jueves, parando una hora para comer.

Lógicamente, las fechas y horarios exactos se establecerán en el calendario anual dependiendo de los días festivos oficiales y otras variables que puedan afectar.

Existe una flexibilidad de media hora para la entrada, es decir, entre las 8.00 y las 9.00 horas. En función de la hora de entrada, se saldrá a una hora que permita completar el horario diario, sin que se puedan acumular horas para las jornadas siguientes. Asimismo la hora de la comida tendrá flexibilidad, pudiendo parar una hora entre las 13.30 y las 15.00 horas.

El horario de los viernes será de 8 h. a 15 h.

Horario intensivo de verano:

Entre el comienzo de la cuarta semana de junio y la finalización de la segunda de septiembre, el horario irá desde las 8.00 horas hasta las 15.00 horas de lunes a jueves.

Existirá flexibilidad para la hora de entrada entre las 8 h y las 9 h. y, por tanto, flexibilidad para la salida entre las 15 h. y las 16 h.

De igual forma que en los horarios de invierno, las fechas exactas de comienzo y finalización se fijarán en el calendario anual dependiendo de los días festivos oficiales y otras variables que puedan afectar.

El horario de los viernes será de 8 h. a 15 h.

2.3 Calendario laboral y vacaciones.

Calendario laboral.

La fijación del calendario de trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa, y ésta, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, lo elaborará en el último mes del año anterior. Será publicado con fecha límite del 15 de diciembre (o el día posterior hábil). En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma.

Se consideran festivos con carácter retribuido los días 24 y 31 de diciembre. Cuando alguno de estos días caiga en sábado o domingo, se tomará como festivo el primer día laborable anterior o posterior a estas festividades, decisión que consensuará la Empresa con la parte social en el momento de confeccionar el calendario.

La Empresa podrá modificar el calendario que se establezca a principios de año, con un máximo de un cambio adicional dentro del año y en función de sus necesidades. No obstante lo anterior, la empresa no solicitará ningún cambio de calendario durante el periodo del horario intensivo de verano de los años 2.018, 2.019 y 2.020.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causas de fuerza mayor o necesidades de suficiente envergadura que justifiquen dicho cambio.

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

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

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

Vacaciones.

El número de días de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales, devengándose de enero a diciembre de cada año. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural de su devengo.

Adicionalmente, se establece un día festivo de convenio de libre disposición.

Siempre que el calendario laboral hubiera sido establecido con horario continuado de verano, el disfrute de al menos 11 de los 22 días de vacaciones se producirá dentro del período del 1 de junio al 15 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida con el tiempo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El primer año de prestación de servicios en la empresa, el personal de nuevo ingreso sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por baja en la empresa.

La prioridad en el disfrute de vacaciones se efectuará de forma rotativa dentro del personal de la misma sección.

2.4 Licencias retribuidas.

A todo el personal que lo solicite, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 2.4.1 Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.4.2 Dos días por el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (*). Cuando por motivo de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 2.4.3 Un día por traslado del domicilio habitual.
- 2.4.4 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 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 al que tuviera derecho en la Empresa.

- 2.4.5 Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 2.4.6 Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

(*) Grados de consanguinidad o afinidad

Primer grado de consanguinidad

Padres
Hijos

Primer grado de afinidad

Padres del cónyuge o pareja de hecho
Hijos del cónyuge o pareja de hecho

Segundo grado de consanguinidad

Abuelos
Hermanos
Nietos

Segundo grado de afinidad

Abuelos del cónyuge o pareja de hecho
Hermanos políticos

En todos los supuestos contemplados en este artículo, tanto la condición de cónyuge como de pareja de hecho debe acreditarse documentalmente ante la empresa para poder disfrutar de la correspondiente licencia. La convivencia se entiende suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación en el registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho.

Asimismo, se estará a lo estipulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en materia de permisos retribuidos, en todo lo no recogido en el presente artículo.

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

En todos los casos se requiere justificante del motivo de la ausencia, pudiendo la empresa sancionar sin sueldo por los días no justificados.

2.5 Permisos

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y Deporte, Ciencia e Innovación o Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para la obtención de un título académico a tenor de las leyes de educación que en cada momento se regulen, tienen derecho 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.

El trabajador deberá presentar justificación suficiente a la Empresa del motivo del disfrute del permiso concedido o a conceder.

2.6 Maternidad o adopción

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre una octava parte y la mitad de la duración de la misma.

Asimismo, a los/as empleados/as que, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, Artículo 37.4, les corresponda el disfrute por lactancia, hasta los nueve meses de edad, de 1 hora diaria, podrán, si así lo solicitan, disfrutar en período continuado, el equivalente a la suma de las horas que por este motivo le corresponda.

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:

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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 Distribución de la jornada

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

Con carácter general, el personal podrá trabajar en cualesquiera de los regímenes de trabajo que la empresa requiera.

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

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

2.9 Contratación y períodos de prueba.

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento de esta materia.

La Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Se establece un período de seis meses de prueba, durante el cual tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

Es potestativo de la Empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

La Empresa mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla, todo ello en relación con lo establecido en el artículo 5.6 de este Convenio y el Plan de Igualdad de la Empresa.

2.10 Contratación a través de ETT.

En los supuestos de contratación a través de ETT, se estará a lo dispuesto en las Leyes 14/1994 y 29/1999, así como en el Convenio Estatal de ETT, en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que el personal de la Empresa, cuando realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

2.11 Rejuvenecimiento de Plantillas.

Los términos del acuerdo sobre jubilación parcial suscrito por las partes el 20 de marzo de 2013 y comunicado a la Dirección Provincial de Madrid del Instituto Nacional de la Seguridad Social con fecha 8 de abril de 2013, serán de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2018, como se establece en el mencionado acuerdo.

Cualquier trabajador de la empresa que cumpla con los requisitos legales podrá solicitar a la Seguridad Social la jubilación parcial, permaneciendo de alta en la empresa con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Por cada trabajador jubilado parcialmente, la empresa contratará a otro trabajador bajo la modalidad de contrato de relevo.

Las condiciones en que se producirán la jubilación parcial y el contrato a tiempo parcial, por una parte, y el contrato de relevo, por otra, serán las siguientes:

2.11.1 Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado).

La decisión de acogerse a la jubilación parcial será voluntaria para el trabajador y de libre aceptación para la Dirección de la Empresa, por lo que la mera solicitud del trabajador no supondrá su aplicación automática. La Dirección, no obstante, procurará atender favorablemente las solicitudes presentadas.

El trabajador interesado deberá dirigir al Departamento de Recursos Humanos la oportuna solicitud con dos meses de antelación a la fecha en que cumpla la edad para acceder a la jubilación parcial, conforme a la legislación vigente. Las solicitudes presentadas fuera de ese plazo se atenderán, como máximo, en los dos meses posteriores a la fecha de presentación de la mencionada solicitud.

La Empresa, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, notificará al trabajador el acceso a la misma.

Asimismo, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá conocimiento inmediato de dichas solicitudes.

La solicitud del trabajador de jubilarse parcialmente, una vez realizada, tendrá carácter irrevocable, dado la repercusión permanente y definitiva que la aceptación de su solicitud tiene en la organización del trabajo en el centro. Su eventual renuncia a la jubilación parcial no implicará para la Empresa la obligación de ampliar la jornada de su contrato a tiempo parcial.

El trabajador se jubilará parcialmente por el porcentaje del 85 por 100 (excepto acuerdo contrario entre la empresa y el trabajador), manteniendo un contrato a tiempo parcial con la empresa por la diferencia hasta el 100 por 100.

La jornada que el trabajador a tiempo parcial debe realizar anualmente, en función de su contrato a tiempo parcial y la jornada anual establecida en convenio en cada momento, se prestará de forma concentrada durante dos meses de cada año, salvo la del año que se accede a la jubilación parcial en que se prestará a continuación de pasar a la nueva situación, y deberá ser comunicada al trabajador con treinta días de antelación como mínimo. No obstante lo anterior, la dirección del centro de trabajo podrá convenir con el interesado otros períodos distintos para la prestación de servicios.

El trabajador jubilado parcialmente y con contrato a tiempo parcial con la empresa se mantendrá en esta situación como máximo hasta alcanzar la edad legal que le permita acceder a su jubilación total ordinaria. A partir de ese momento solicitará esta jubilación y quedará extinguido, a todos los efectos, su contrato a tiempo parcial con la empresa.

2.11.2 Contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).

Cada solicitud de jubilación parcial aceptada supondrá la obligación de la empresa de contratar un trabajador en la modalidad de contrato de relevo.

El contratado en la modalidad de relevo no ocupará necesariamente el puesto del trabajador jubilado parcialmente que justifica su contratación.

En lo no previsto expresamente, tanto de la jubilación parcial como del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo, será aplicable la legislación vigente. No obstante, si la legislación al amparo de la cual se estableció el acuerdo sobre jubilación parcial se modificara durante la vigencia del mismo, la comisión mixta analizará la nueva situación y decidirá las medidas que en su caso procediera adoptar.

2.12 Formación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.13 Promoción del personal

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

La promoción del personal estará sujeta al régimen que se describe a continuación.

Para aquellos grupos profesionales que impliquen función de mando o confianza será de libre designación por la Empresa.

Cuando exista una vacante para el resto de grupos profesionales, se anunciará en el tablón de anuncios la existencia de esta vacante, los requisitos necesarios para poder acceder a la misma y la convocatoria de las pruebas de actitud que correspondan.

A las pruebas podrá presentarse todo el personal de la Empresa que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria.

Dentro de las vacantes que convoque la Empresa en cada momento, se tendrá en cuenta las condiciones del puesto ofertado y la formación, la productividad y la polivalencia de los posibles candidatos, todo ello sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa.

En igualdad de resultados en las pruebas de calificación se dará preferencia para ocupar la plaza al aspirante del sexo con menor representación en el departamento a cubrir.

2.14 Clasificación profesional. Criterios generales

- 2.14.1 La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.
- 2.14.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
- 2.14.3 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 inferiores.
- 2.14.4 De acuerdo con los sistemas de organización de la Empresa, podrán establecerse las Divisiones Funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo del tamaño y actividad, pudiendo, por tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.
- 2.14.5 Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
- 2.14.6 Las categorías profesionales vigentes se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos y se clasifican en dos Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:
- * Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada responsabilidad, cualificación y complejidad.
 - * Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- 2.14.7 Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.
- 2.14.8 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia a cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:
- * Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.
 - * Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
 - * Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
 - * Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
 - * Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen

jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- * Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

2.15 Grupos Profesionales.

2.15.1 Grupo Profesional 1.

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de la Empresa o en una o varias áreas funcionales de esta, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones 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.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- * Técnicos:
 - Presidente.
 - Directores Generales o equivalentes que dependan directamente del Consejero Delegado o del Presidente de Ferroglobe.

2.15.2 Grupo Profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, tienen objetivos globales definidos, y realizan tareas técnicas complejas con un alto contenido intelectual o de 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.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- * Técnicos:
 - Director de Departamento.
 - Subdirector de Departamento.
 - Jefe / Responsable de Departamento

2.15.3 Grupo Profesional 3.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de ejecución con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- * Técnicos:
 - Titular Superior.
 - Personal Técnico.
- * Empleados:
 - Jefe de primera.
 - Jefe de segunda.
 - Operador de informática.
 - Programador de informática.
 - Oficial primera administrativo.
 - Oficial segunda administrativo.

2.15.4 Grupo Profesional 4.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa y tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas y que pueden necesitar un período de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- * Empleados:
 - Auxiliar administrativo.
 - Personal en formación.

2.16 Movilidad funcional.

Se entiende como movilidad funcional:

2.16.1 Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a funciones dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. Si el cambio conlleva retribuciones inferiores se garantizará a nivel personal la percepción de las retribuciones del nivel de origen, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por ausencia con reserva de puesto de trabajo.

2.16.2 Cambio de Grupo Profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Además, cuando existan en la Empresa necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro de forma temporal o indefinida, la Dirección de Empresa podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO 3**CONCEPTOS RETRIBUTIVOS****3.1 Incremento salarial.**

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

Año 2018: 2%

Año 2019: 2,2%

Año 2020: 2,3%

El incremento se aplicará a todos los conceptos salariales.

3.2 Importe lineal consolidable.

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

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

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

3.3 Incentivo no consolidable.

Se pacta el abono en el año 2018 de un pago único en concepto de "incentivo no consolidable" por importe de 400€ a cada trabajador que se encuentre en plantilla de la Empresa a 1 de enero de 2018. A partir del año 2019 no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

3.4 Salario base.

El salario base está relacionado con los Grupos profesionales, y quedará reflejado en las tablas anexas a este Convenio.

3.5 Complemento puesto de trabajo.

Forma parte del salario bruto anual, siendo un complemento de carácter individual.

3.6 Gratificaciones extraordinarias.

Están constituidas por dos mensualidades, pagaderas entre el 15 y el 20 de julio y diciembre respectivamente. Su cuantía se calculará teniendo en cuenta los conceptos anteriormente mencionados.

3.7 Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones consistente en un pago único, con independencia del Grupo profesional que ostente, pagadero en el mes de junio de cada uno de los años 2018, 2019 y 2020, de importes:

Año 2018: 918 euros / año

Año 2019: 938 euros / año

Año 2020: 960 euros / año.

Esta cantidad se abonará de una sola vez en proporción a la jornada laboral de cada trabajador y al período de vigencia de su contrato, y será objeto de regularización en caso de que la duración del mismo se reduzca o amplíe.

Tras la fecha de expiración del convenio, y hasta firma de un nuevo convenio, se abonará una bolsa de vacaciones por importe de 960 euros /año.

CAPÍTULO 4**COMPLEMENTOS NO SALARIALES****4.1 Complemento por baja de accidente o enfermedad.**

Para el personal que cause baja por accidente o enfermedad, la Empresa complementará hasta el 100% de su salario base y complemento puesto de trabajo, si lo hubiere, desde el primer día en las dos primeras bajas del año.

A partir de la tercera baja del año, la Empresa no cubrirá los tres primeros días del personal que cause baja por enfermedad común, y a partir del cuarto día complementará el 100% de su salario base y complemento puesto de trabajo, si lo hubiere. Si la baja es por accidente de trabajo

o baja con hospitalización, la empresa complementará el 100% de su salario base y complemento de puesto de trabajo, si lo hubiere, desde el primer día de la baja.

Sin que esté en ánimo de la Empresa el restringir el pago del complemento de enfermedad, pero sí perseguir hasta donde sea posible el fraude, este complemento se perderá cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- 4.1.1 No tener a la Empresa puntualmente informada de los partes de baja, alta y semanales de confirmación, que, salvo casos especiales, deberán ser entregados personalmente.
- 4.1.2 No presentarse de manera injustificada a los controles para seguir la evolución de la enfermedad.
- 4.1.3 Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el período de baja.
- 4.1.4 Cuando tras los controles e inspecciones realizadas, de las que será previamente informado el Comité de Empresa, resulte demostrado de manera evidente y no sólo a criterio médico, que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de los deberes laborales.
- 4.1.5 En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos, en relación con la continuidad de la baja, lo resolverá la Inspección Médica de la Seguridad Social y si del dictamen de la misma se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el complemento desde que se inició el trámite de la Inspección.

A excepción de los 15 primeros días del parte de baja, este complemento se abona siempre y cuando se perciba la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el parte de Alta Médica o su pase a la Invalidez permanente provisional.

4.2 Fondo de pensiones.

El Compromiso que asume FerroAtlántica S.A.U. con el colectivo de trabajadores es el Plan de Pensiones de FerroAtlántica, S.A.U. de aportación definida, acogido al Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, que actualiza, sistematiza y completa la adaptación de la normativa reglamentaria en materia de planes y fondos de pensiones, asumiendo así FerroAtlántica S.A.U. el régimen de aportaciones que allí se establece.

El personal que no tenga derecho a adherirse al mencionado Plan de Pensiones por no cumplir el requisito de al menos dos años de antigüedad reconocida en la Empresa, y mientras dure esta situación, tendrá garantizado en caso de invalidez permanente, total o absoluta y fallecimiento, un capital asegurado equivalente a una anualidad y media del Salario Regulador que tuviera en vigor a 31 de diciembre del ejercicio anterior. Dichas coberturas estarán garantizadas a través de una póliza de seguros contratada a tal efecto por la Empresa y cuyo coste correrá exclusivamente a cargo de ésta.

CAPÍTULO 5

OTROS BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES

5.1 Lote de navidad.

Se establece una aportación de la Empresa por este concepto de 250€ (cantidad redondeada que se estaba asignando en los últimos años) para todo el personal en activo que se encuentre dado de alta en la Empresa en las fechas de su distribución, así como el personal jubilado parcial o total. El I.V.A. correspondiente a dichos Lotes de navidad correrá a cargo de la Empresa.

5.2 Premio de nupcialidad.

En primeras nupcias, el personal percibirá la cantidad de 600€ brutos en caso de encontrarse en activo y tener una antigüedad mínima de un año, y el 50% de esta cantidad en caso de segundas nupcias y tener una antigüedad mínima de cuatro años. De no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a la mitad del citado importe.

5.3 Premio de natalidad.

Se establece un premio de 500€ brutos con motivo del nacimiento de cada hijo.

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:

5.4.1 A los 20 años de servicio continuado, una mensualidad de su salario real bruto.

5.4.2 A los 30 años de servicio continuado, una mensualidad de su salario real bruto.

En caso de jubilación, cobrará este premio aquel personal que en el momento de jubilarse tenga 19 años para el primer escalón y 28 o más años de servicio continuado para el segundo, si no los hubiera cobrado.

5.5 Tickets restaurante.

El personal del Centro de Madrid contará con un ticket restaurante diario, por día de trabajo efectivo. Se excluirán los períodos de vacaciones, incapacidad temporal y todas aquellas situaciones en las que no se devengue el derecho. Las anteriores situaciones serán regularizadas periódicamente mediante el descuento de los tickets correspondientes. El importe del ticket restaurante será de 9€/día durante la vigencia de este convenio.

5.6 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 "*El 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 Convenio entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad, principio asumido dentro de la política de Responsabilidad Social del Grupo.

Por tanto, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen expresa manifestación de la consideración de la igualdad de géneros como un principio básico en el ámbito de las relaciones laborales. Para ello, se contemplarán y desarrollarán una serie de objetivos en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación:

- 5.6.1 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.
- 5.6.2 Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
- 5.6.3 Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- 5.6.4 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.
- 5.6.5 Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- 5.6.6 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.

5.7 Seguro colectivo por fallecimiento e invalidez.

En caso de fallecimiento o invalidez de un trabajador, ya sea por causas naturales o accidente dentro o fuera de las horas de trabajo, sus derechohabientes percibirán una cantidad de 20.000€ más 5.000€ por cada hijo que esté a su cargo.

Los trabajadores podrán designar por escrito al beneficiario de dicha cantidad; en el caso contrario se entregará a sus derechohabientes.

Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, la indemnización por defunción regulada en el presente artículo se encuentra financiada a través de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada con una Compañía Aseguradora de conocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia.

5.8 Compensación por desplazamientos.

El personal que por cuenta de la Empresa deba efectuar desplazamientos fuera de la Comunidad de Madrid, percibirá en concepto de compensación por desplazamiento la cantidad de 50€ brutos por día de trabajo siguiendo el siguiente criterio:

- Para todos los desplazamientos que comiencen (hora de salida / embarque) después de las 14.00 horas, les corresponde por ese día media dieta, es decir, 25€ brutos.
- Para todos los desplazamientos que finalicen (hora de llegada) antes de las 14.00 horas, les corresponde por ese día media dieta, es decir, 25€ brutos.
- A los desplazamientos de un solo día, cuya salida sea antes de las 14.00 horas y regreso después de las 14.00 horas, les corresponde una dieta completa, es decir, 50€ brutos por día de desplazamiento.

Independientemente, en los supuestos anteriormente enunciados, la Empresa abonará los gastos devengados por locomoción, alojamiento y manutención de acuerdo con la normativa de gastos existente en la Empresa.

Queda excluido el Grupo Profesional 1, así como aquellos empleados cuyo puesto de trabajo implique desplazamientos periódicos; en tales casos seguirá en vigor el régimen de gastos reflejado en la normativa de la Empresa.

CAPÍTULO 6

PRINCIPIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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

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

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 está en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

CAPÍTULO 7

OTRAS DISPOSICIONES

7.1 Cobro de salario.

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensualmente por transferencia bancaria.

7.2 Privación de libertad.

Todo el personal que sufra privación de libertad que le impida acudir a justificar su ausencia en el trabajo por un período máximo de 10 días, 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 del trabajador.

CAPÍTULO 8 FALTAS Y SANCIONES

8.1 Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa reguladas por este Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente:

8.1.1 Faltas leves. Se consideran faltas leves:

- * Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- * Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- * La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- * La falta de aseo y limpieza personal.
- * Discusiones que repercutan en la buena marcha del servicio.
- * La embriaguez ocasional.

8.1.2 Faltas graves. Se consideran faltas graves:

- * Cuatro faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- * Faltar dos días al trabajo en un mes, sin justificación.
- * La simulación de enfermedad o accidente.
- * Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- * Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- * La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- * El abandono del trabajo sin causa justificada.
- * La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

8.1.3 Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:

- * Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes, sin causa justificada.
- * Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- * El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- * El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, sin tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- * La simulación comprobada de enfermedad. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen la competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- * En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

8.2 Sanciones.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

8.2.1 Faltas leves.

- * Amonestación verbal.
- * Amonestación por escrito.
- * Suspensión de empleo y sueldo por un día.

8.2.2 Faltas graves.

- * Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- * Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- * Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

8.2.3 Faltas muy graves.

- * Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- * Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- * Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- * Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- * Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

8.3 Régimen sancionador.

8.3.1 La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la Empresa o a las personas en quien delegue.

8.3.2 Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la Empresa la condición de miembro del Comité o delegado sindical. En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes miembros del Comité o delegados sindicales, si los hubiere.

8.3.3 El expediente disciplinario se iniciará con el orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la Empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por ésta a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la Empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de empresa.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a los meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

8.3.4 En el caso de sanción disciplinaria por falta grave o muy grave imputada a afiliados a un sindicato, cuando la Empresa conozca tal condición, es preceptiva la audiencia previa de los delegados sindicales para garantizar el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical del trabajador afiliado.

8.3.5 La Empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

ANEXO I

- Vicepresidente Ejecutivo de Producción de Europa, África y Asia
- Vicepresidente de Compras y Logística
- Vicepresidente de Recursos Humanos
- Secretaria General Grupo FerroAtlántica
- Director de Control de Gestión y Report Financiero
- Director de Tecnologías de la Información
- Jefe/Responsable de Información y Datos
- Jefe/Responsable de Consolidación y Report Financiero
- Jefe/Responsable Contable/Administración de las filiales españolas del Grupo
- Jefe/Responsable Contable/Administración de FerroPem
- Jefe/Responsable de Auditoría Interna de GFAT y filiales
- Jefe/Responsable de Impuestos/Fiscalidad GFAT y filiales
- Jefe/Responsable de Tesorería Europa
- Jefe/Responsable de Organización, Compensación y Selección
- Jefe/Responsable de Procesos de Producción
- Jefe/Responsable de Ventas

TABLAS ANEXAS AL CONVENIO 2018
SALARIO BASE MES

GRUPO	TÉCNICOS		RANGO
2	Director Departamento		
	Subdirector Departamento		
	Jefe de Departamento		Min. 1.891,03€
GRUPO	TÉCNICOS	EMPLEADOS	RANGO
3	Titular Superior Personal Técnico	Jefe 1ª	Max. 1.891,03€
		Jefe 2ª	
		Operador de Informática	
		Programador de Informática	
		Oficial 1ª Admón.	Min. 1.279,11€
		Oficial 2ª Admón.	
GRUPO		EMPLEADOS	RANGO
4		Auxiliar Administrativo	Max. 1.279,11€
		Personal en Formación	Min. 1.177,56€

Siendo estas cantidades brutas en base a jornada completa y abonándose en 14 mensualidades

(03/36.071/18)

