

**ACUERDO MARCO  
DEL GRUPO  
FERROATLÁNTICA  
EN ESPAÑA  
2021-2022**

**Edición de noviembre-  
2022, contiene:**

- **Versión inicial (BOE  
nº 268 de  
08.11.2022)**

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18331** *Resolución de 26 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España.*

Visto el texto del Acuerdo Marco del grupo de empresas FerroAtlántica en España (centro de trabajo de Madrid de la empresa Grupo FerroAtlántica de Servicios, SLU; centros de trabajo de Boo de Guarnizo y Sabón de la empresa FerroAtlántica, SAU; centro de trabajo de Monzón de la empresa FerroAtlántica del Cinca, SL; centros de trabajo de Tordoia, Sonia y Sede Central de la empresa Cuarzos Industriales, SAU; centro de trabajo de Serrabal de la empresa Rocas Arcillas y Minerales, SA y centro de trabajo de Sabón de la empresa Ferroglobe Innovation, SL), código de convenio n.º 90102973012018, que fue suscrito, con fecha 4 de agosto de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT-FICA, CC.OO., FI-USO, SUC y CIG, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de octubre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**ACUERDO MARCO DE LAS EMPRESAS FERROATLÁNTICA DE SERVICIOS, SLU,  
GRUPO FERROATLÁNTICA SAU, FERROATLÁNTICA DEL CINCA, SL, CUARZOS  
INDUSTRIALES, SAU, ROCAS, ARCILLAS Y MINERALES, SA, Y FERROGLOBE  
INNOVATION, SL**

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

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

- Grupo FerroAtlántica de Servicios, SLU (centro de trabajo de Madrid).

- Grupo FerroAtlántica, SAU (centros de trabajo de Boo –anteriormente denominado FerroAtlántica de Boo, SLU–y Sabón –anteriormente denominado FerroAtlántica de Sabón, SLU–).
- FerroAtlántica del Cinca, SL (centro de trabajo de Monzón).
- Cuarzos Industriales, SAU (centros de trabajo de Tordoia, Sonia y Sede Central).
- Rocas Arcillas y Minerales, SA (centro de trabajo de Serrabal).
- Ferroglobe Innovation, SL (centros de trabajo de Sabón –anteriormente denominadas Silicio Ferrosolar, SLU y FerroAtlántica I+D, SLU–).

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Las personas que ocupen puestos de Dirección, Jefatura de departamento y aquellos que exija especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales, tendrán la condición de personal fuera de convenio. A estos efectos, 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.

#### Artículo 3. *Vigencia.*

El Acuerdo Marco y los convenios colectivos de aplicación tendrán una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE).

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

## CAPÍTULO II

### Tiempo y organización del trabajo

#### Artículo 4. *Jornada laboral.*

La jornada anual que se aplicará en cada uno de los años de vigencia será la establecida en los convenios colectivos actuales de cada Empresa o centro de trabajo, con una reducción de 8 horas con efectos a partir de 2022.

#### Artículo 5. *Distribución irregular de la jornada.*

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

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

De acuerdo con lo anterior, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo de 40 horas a trabajar o descansar. Dicha distribución deberá

respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de siete días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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

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

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

## Artículo 6. *Calendarios.*

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

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

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

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

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

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

## Artículo 7. *Vacaciones.*

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

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

## Artículo 8. *Distribución de la jornada.*

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

### 8.1 Regímenes de trabajo.

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

## 8.2 Normas generales.

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

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

## Artículo 9. *Excedencias.*

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

- Por la designación o elección de la persona trabajadora para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 10. *Permisos retribuidos, licencias y otros aspectos sociales.*

Las partes regularán expresan en esta materia lo siguiente:

- En los permisos retribuidos de duración determinada: matrimonio y fallecimiento. El permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.
- En los permisos de duración indeterminada: accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

domiciliario, la persona trabajadora disfrutará de los días establecidos durante el hecho causante, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.

– Cuando el día del hecho causante, la persona trabajadora hubiera completado su jornada laboral igual o más del 25 % de la jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.

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

### CAPÍTULO III

#### Régimen económico

##### Artículo 11. *Retribución fija.*

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales de cada uno de los centros de trabajo/empresas se les aplicarán los siguientes incrementos económicos:

- Año 2021: 4,2 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2022.
- Año 2022: 6,2 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2023.

##### Artículo 12. *Incentivo no consolidable.*

Con la suscripción del Acuerdo Marco en cada uno de los centros de trabajo o Empresa se abonará a las personas trabajadoras una prima única no consolidable y lineal por importe de 1.200 euros.

Dicha prima se abonará a las personas que se encuentren prestando servicios a 4 de agosto de 2022. Se entenderá devengada en proporción a la prestación de servicios durante 2022 y se cotizará prorrateada en las doce bases de cotización de este año, dando lugar en su caso a la correspondiente regularización.

### CAPÍTULO IV

#### Formación y promoción

##### Artículo 13. *Formación.*

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

La formación es un derecho y un deber de todas las personas trabajadoras de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 14. *Promoción.*

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

### CAPÍTULO V

#### Empleo y jubilaciones

#### Artículo 15. *Jubilaciones parciales anticipadas.*

La empresa impulsará la jubilación parcial y se ofrecerá a todas las personas trabajadoras nacidas en los años 1960 y 1961 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.

Asimismo, este ofrecimiento se realizará a las personas nacidas en el año 1962, 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 mientras que el coste que generen a la empresa el relevista más el relevado no supere el que esté generando el relevado en el momento de acceder a la jubilación parcial.

### CAPÍTULO VI

#### Varios

#### Artículo 16. *Seguros colectivos.*

Las partes analizarán en la comisión de información, interpretación y seguimiento la homogenización de las condiciones con el objetivo de su aplicación a partir del 1 de enero de 2023.

#### Artículo 17. *Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión.*

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Registro de jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 19. *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 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 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Procedimiento disciplinario

Artículo 20. *Régimen sancionador. Criterios generales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

Artículo 21. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 22. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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

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

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

#### Artículo 23. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

#### Artículo 24. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 25. Prescripción.

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

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

## CAPÍTULO VIII

**Condiciones de denuncia**

Artículo 26. *Forma y condiciones de denuncia.*

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

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

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

– A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo Acuerdo Marco, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un (1) mes.

– Constituida la Comisión Negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.

– En cualquier momento a lo largo de la negociación del nuevo Acuerdo, las partes podrán someter voluntariamente sus discrepancias a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

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

## CAPÍTULO IX

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

Artículo 27. *Procedimiento de solución de conflictos.*

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

## CAPÍTULO X

**Comisión de Información y Seguimiento**

Artículo 28. *Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento.*

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

Se constituirá una comisión paritaria integrada, por parte de la representación sindical, por 13 miembros designados por los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, debiendo respetarse el criterio de proporcionalidad. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación sindical.

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

Serán competencias de esta Comisión:

- Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo (formación, seguridad y salud, etc.), así como del seguimiento de su cumplimiento.
- La resolución de conflictos, según lo previsto en el artículo 26 de procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del presente Acuerdo.
- Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas.
- Conocer sobre la evolución del empleo.

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

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

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

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas, a excepción de todo aquello que regula el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de diciembre de 2020 de 2012, BOE de 23 del mismo mes y año).

Disposición adicional primera. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

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

Disposición derogatoria.

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

Disposición final primera. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

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

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

Disposición final segunda. *Articulación de la negociación.*

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

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

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

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

## ANEXO

*Grupo FerroAtlántica, SAU*

Centro de Trabajo de Boo de Guarnizo

- Director/a de Fábrica.
- Jefe/a de Fabricación.
- Jefe/a de Medio Ambiente.
- Jefe/a de Mantenimiento.
- Jefe/a de Productos Finales y Materias Primas.
- Jefe/a de Calidad y Laboratorio.
- Jefe/a de Ingeniería y Oficina Técnica.
- Jefe/a de procesos y mejora continua.
- Jefe/a de servicios energéticos.
- Jefe/a de personas y cultura.
- Jefe/a de administración.
- Jefe/a de seguridad.
- Jefe/a de compras España.

Centro de trabajo de Sabón

- Director/a de Fábrica.
- Jefe/a de Fabricación.



- Jefe/a de Mantenimiento.
- Jefe/a de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente.
- Jefe/a de Personas y Cultura.
- Jefe/a de Contabilidad.

*Ferroglobe Innovation, SA*

- Jefe/a de Proyecto Si para baterías.
- Ingeniero/a Jefe/a de Automatización.

*FerroAtlántica del Cinca, SL*

- Director/a de Fábrica.
- Jefe/a de Procesos.
- Jefe/a del Servicio de Personas y Cultura.
- Jefe/a del Servicio de Mantenimiento.
- Jefe/a del Servicio de Laboratorio, Calidad y Medio Ambiente.
- Jefe/a del Servicio de Administración.
- Jefe/a de Acondicionamiento y Pulverizado de Productos.
- Jefe/a de Transportes, Expediciones y Tratamiento de Escorias.

*Cuarzos Industriales, SAU*

- Director/a General.
- Director/a Mina.
- Director/a Facultativo.
- Jefe/a de Calidad.
- Jefe/a de Seguridad y Salud y Medioambiente.

*Rocas Arcillas y Minerales SA*

- Director/a de Administración y de Personas y Cultura.
- Director/a Técnico.
- Director/a de Mina.
- Jefe/a de Contabilidad.

*Grupo FerroAtlántica de Servicios, SLU*

- Comité de Dirección.
- Asesor/a general del Grupo FerroAtlántica.
- Controller corporativo.
- Director/a de tecnologías de la información.
- Controller financiero Europa.
- Jefe/a de reporte financiero del Grupo.
- Jefe/a de control interno.
- Director/a de auditoría Interna.
- Director/a de tesorería y gestión del riesgo del crédito.
- Director/a de planificación financiera y análisis.
- Director/a de Impuestos.
- Controller de mejora de procesos.
- Adjunto/a a asesora general Europa.
- Director/a de personas y cultura España.
- Director/a de compensación y talento.
- Jefe/a de proyecto de personas y cultura.
- Director/a de comunicación y relaciones institucionales.
- Jefe/a de servicios de atención al cliente.

- Jefe/a de inteligencia de mercado.
- Director/a de cuentas de Europa del Sur.
- Director/a global de producto manganeso.
- Especialista de producto manganeso.
- Jefe/a de flete y almacenes.
- Jefe/a de compras de materias primas.
- Jefe/a de sostenibilidad y medio ambiente.
- Director/a de desarrollo de operaciones España y Sudamérica.
- Jefe/a de producción y procesos.
- Director/a de financiación pública.
- Director/a global de producto silicio metal y humos de sílice.
- Jefe/a de impuestos indirectos zona EMEA.
- Jefe/a de auditoría interna.
- Analista de negocios de tecnologías de la información.
- Contable financiero no central.

Todo lo recogido en el presente anexo, sin perjuicio de aquellos que la Empresa acuerde su adscripción o exclusión de este grupo de personal fuera de convenio.

USTG