

**X CONVENIO
COLECTIVO GRUPO
FERROATLÁNTICA,
S.A.U. - FÁBRICA DE
SABÓN
2022-2023**

**Edición de marzo de
2023, contiene:**

- **Versión inicial (BOP nº
46 de A Coruña,
08.03.2023)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do X Convenio Colectivo Grupo Ferroatlántica, S.A.U. - Fábrica de Sabón, código de convenio 15003201011995

O 15 de novembro de 2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do X Convenio Colectivo GRUPO FERROATLÁNTICA, S.A.U - FÁBRICA DE SABÓN, código de convenio 15003201011995.

O 14 de febreiro de 2023 fíxose un requirimento solicitando a subsanación da solicitude, ao que da cumprimento o 24 de febreiro de 2023.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o X Convenio Colectivo GRUPO FERROATLÁNTICA, S.A.U - FÁBRICA DE SABÓN no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 3 de marzo de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

10º CONVENIO DE EMPRESA

DE

GRUPO FERROATLÁNTICA, S.A.U.

FÁBRICA DE SABÓN

ARTEIXO - A CORUÑA

AÑOS 2021 - 2022

USTG

ÍNDICE**CAPÍTULO 1. ESTIPULACIONES GENERALES**

- Artículo 1.1 Ámbito Territorial, Funcional y Partes firmantes
- Artículo 1.2 Ámbito Personal
- Artículo 1.3 Ámbito Temporal
- Artículo 1.4 Forma y Condiciones de Denuncia
- Artículo 1.5 Respeto de los derechos adquiridos
- Artículo 1.6 Compensación y absorción
- Artículo 1.7 Comisión Paritaria del Convenio
- Artículo 1.8 Resolución de conflictos
- Artículo 1.9 Inaplicación de las condiciones de trabajo

CAPÍTULO 2. RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 2.1 Jornada de trabajo
- Artículo 2.2 Calendario laboral
- Artículo 2.3 Vacaciones
- Artículo 2.4 Licencias Retribuidas
- Artículo 2.5 Permisos Particulares
- Artículo 2.6 Excedencias
- Artículo 2.7 Hombre menos en el Turno
- Artículo 2.8 Cambio de jornada del personal de Turno
- Artículo 2.9 Personal de jornada provisionalmente a Turno
- Artículo 2.10 Prolongación de jornada
- Artículo 2.11 Comisión de Servicio
- Artículo 2.12 Otras Comisiones de Servicio
- Artículo 2.13 Trabajo extraordinario en Domingo o Festivo
- Artículo 2.14 Tiempo de bocadillo del personal de Turno
- Artículo 2.15 Vacantes
- Artículo 2.16 Ropa de trabajo
- Artículo 2.17 Principios de Seguridad y Salud Laboral y Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Artículo 2.18 Clasificación Profesional

CAPÍTULO 3. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Artículo 3 Incremento Salarial
- Artículo 3.1 Sueldo, Salario de Calificación
- Artículo 3.2 Plus de Antigüedad
- Artículo 3.3 Prima de Carencia de Incentivos
- Artículo 3.4 Importe consolidable Acuerdo Marco
- Artículo 3.5 Prima de Turno
- Artículo 3.6 Escalón de Promoción
- Artículo 3.7 Plus Nocturno
- Artículo 3.8 Prima de Domingo y Festivo
- Artículo 3.9 Pagas Extras
- Artículo 3.10 Gratificaciones Especiales
- Artículo 3.11 Horas Extraordinarias
- Artículo 3.12 Horas en exceso
- Artículo 3.13 Trabajos de Superior Categoría
- Artículo 3.14 Bolsa de Vacaciones
- Artículo 3.15 Incentivo no consolidable Acuerdo Marco

CAPÍTULO 4. FONDO DE PENSIONES

- Artículo 4.1 Fondo de Pensiones

CAPÍTULO 5. ACCIÓN SOCIAL

- Artículo 5 Acción Social
- Artículo 5.1 Incapacidad Temporal
- Artículo 5.2 Incapacidad Permanente
- Artículo 5.3 Ayudas Especiales
- Artículo 5.4 Premio de Vinculación
- Artículo 5.5 Premio de Jubilación
- Artículo 5.6 Indemnización por Defunción
- Artículo 5.7 Anticipo de Nómina
- Artículo 5.8 Dietas
- Artículo 5.9 Comidas a cargo de la Empresa
- Artículo 5.10 Baja por Enfermedad o Accidente
- Artículo 5.11 Prima Seguridad
- Artículo 5.12 Prima de Absentismo
- Artículo 5.13 Comedor Social
- Artículo 5.14 Comité de Empresa
- Artículo 5.15 Plan de Igualdad
- Artículo 5.16 Formación
- Artículo 5.17 Promoción
- Artículo 5.18 Régimen disciplinario

CAPÍTULO 6. VARIOS

- Artículo 6.1 Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a desconexión
- Artículo 6.2 Registro de jornada
- Artículo 6.3 Trabajo a distancia y teletrabajo

CAPÍTULO 7. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

- Artículo 7.1 Régimen sancionador. Criterios generales
- Artículo 7.2 Faltas leves
- Artículo 7.3 Faltas graves
- Artículo 7.4 Faltas muy graves
- Artículo 7.5 Sanciones
- Artículo 7.6 Prescripción

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**TABLAS SALARIALES**

CAPÍTULO 1. ESTIPULACIONES GENERALES

Artículo 1.1 - Ámbito Territorial, Funcional y Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de Grupo FerroAtlántica, S.A.U. en el centro de trabajo de Sabón, sito en el Polígono Industrial de Sabón, Arteixo, A Coruña y ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la Dirección de la Empresa, representada por las personas expresamente facultadas para ello y, de otra parte, por los miembros del Comité de Empresa, en representación de las personas trabajadoras, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia.

Habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.2 - Ámbito Personal

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todo el Personal fijo o eventual del centro de trabajo de la Empresa Grupo FerroAtlántica, S.A.U., sito en el Polígono Industrial de Sabón, 15142 Arteixo - A Coruña, 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 (Grupo 0). A estos efectos, se enumera la relación de puestos que, sin perjuicio de ampliarse, están actualmente catalogados como fuera de Convenio:

- Director/a de Fábrica
- Jefe/a de Contabilidad
- Jefe/a de Fabricación
- Jefe/a de Laboratorio, Calidad, Seguridad y Medio Ambiente
- Jefe/a de Mantenimiento
- Jefe/a de Personas y Cultura

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 1.3 - Vigencia y duración

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022 y entrará en vigor en el momento de la suscripción del mismo, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P. correspondiente.

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

Artículo 1.4 - Forma y Condiciones de Denuncia

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

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia y comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Artículo 1.5 - Respeto de los derechos adquiridos

Se respetarán las situaciones que, en concepto de percepciones de cualquier clase, en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente la garantía "AD-PERSONAM".

Artículo 1.6 - Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo compensan los diferentes conceptos que pudieran establecerse bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, acuerdo o pacto de centro de trabajo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Asimismo, 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.

Artículo 1.7 - Comisión Paritaria del Convenio

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones del convenio, se crea una Comisión Paritaria. Esta Comisión estará compuesta por dos representantes del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa. En cuanto a funciones y normas de funcionamiento de esta Comisión, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 1.8 - Resolución de conflictos

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

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de mediación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la Empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, en el caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria podrá, con el consentimiento de ambas partes, someter la cuestión objeto de debate al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

El planteamiento de un Conflicto Colectivo de interpretación, aplicación o inaplicación de este Convenio requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del mismo que regula el artículo 1.7.

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

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

La tramitación de estos procedimientos desde su planteamiento ante la Comisión Paritaria correspondiente 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.

Los conflictos de trabajo colectivos que se susciten en ámbito no superior a la Comunidad Autónoma de Galicia, quedarán sometidos obligatoriamente al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio de dicho ámbito territorial.

Si el conflicto de trabajo colectivo trascendiera el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, las partes se adhieren al Sexto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC Resolución de 10 de diciembre de 2020, BOE del 23 del mismo mes y año) o a los acuerdos que lo sustituyan o complementen y en los diferentes organismos autonómicos para Convenios Colectivos.

Artículo 1.9 - Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la Empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas al Comité de Empresa, adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad.

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

CAPÍTULO 2. RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 2.1 - Jornada de trabajo

La jornada laboral que se aplicará durante el año 2021 será de 1.752 horas, para el año 2022 será de 1.744 horas, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso previstos por la Ley y una jornada máxima de ocho horas diarias.

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.

Artículo 2.2 - 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 2.3 - Calendario laboral

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 a la representación social y a las personas trabajadoras afectadas 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 la representación social.

Independientemente de las fiestas establecidas en el Calendario Oficial, todo el Personal podrá disfrutar los días sobrantes del cómputo anual durante el año, siempre que avise con suficiente antelación y previo acuerdo con su Servicio y el Departamento de Personal.

Dos de los días sobrantes se disfrutarán el 24 y 31 de diciembre, salvo que dichas fechas coincidan en sábado, domingo o Festivo, o con la parada de los Hornos, ya que en tales casos no se trabajaría y sería innecesaria su recuperación.

Artículo 2.4 - Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el Personal del centro de trabajo serán de 22 días laborables.

Durante el disfrute de las vacaciones el Personal cobrará el Sueldo o Salario de Calificación, Antigüedad, Plus de Carencia de Incentivos, Escalón de Promoción, Turno y Nocturno correspondiente a su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que por necesidades de producción no puedan disfrutar sus vacaciones en el período del 1 de junio al 30 de septiembre percibirán un Complemento de Vacaciones de 62,36 € por día de vacaciones, que serán abonadas en el mismo mes que se disfruten.

Asimismo, quienes disfruten las vacaciones:

- Entre el 10 de enero y el lunes de Semana Santa (este excluido)
- Entre el Lunes de Pascua (lunes siguiente a Semana Santa) y el 30 de junio
- Entre el 1 de septiembre y el 15 de diciembre

tendrán derecho al denominado Premio de Vacaciones que consistirá en cinco días laborables de incremento a sus vacaciones, o a un premio en metálico de cinco días de salario incluidas primas, con un importe mínimo de 370,81 €.

Estos premios serán proporcionales al período de disfrute, siendo incompatibles entre sí.

Artículo 2.5 - Licencias Retribuidas

Las licencias retribuidas serán las siguientes, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Por fallecimiento

- | | |
|---|-----------|
| 1.1. Padres, hijos o cónyuge | tres días |
| 1.2. Padres políticos, abuelos y nietos | tres días |
| 1.3. Hermanos o hermanos del cónyuge | tres días |
| 1.4. Cónyuges de los hermanos de la persona trabajadora | dos días |
| 1.5. Hijos políticos | dos días |
| 1.6. Abuelos políticos | dos días |

2. Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo

grado de consanguinidad o afinidad dos días

3. Por matrimonio quince días naturales

4. Por matrimonio de padres, suegros, hijos o hermanos

y hermanos del cónyuge un día

5. Por cambio de domicilio..... un día

Las licencias comprendidas en los números 1 al 3 inclusive se ampliarán a cinco días por razón de distancia y viaje justificado.

Se entenderán por días laborables aquellos no incluidos como festivos en el Calendario Oficial de Fiestas para la Provincia de A Coruña.

Estos permisos se retribuirán con las primas completas que le hubieran correspondido de haber trabajado, salvo la prima de Domingo o Festivo.

También tendrán carácter de licencia retribuida las visitas médicas a especialistas prescritas por el médico de cabecera de la Seguridad Social, justificando el tiempo invertido en las mismas.

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.

Artículo 2.6 - Permisos Particulares

Los demás permisos con sueldo que se concedan tendrán el carácter de permisos particulares, abonándose en este caso el Sueldo, Salario de Calificación, Antigüedad, Prima Carencia Incentivos y Escalón de Promoción.

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

Artículo 2.6 - 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 2.8 - Persona menos en el Turno

Cuando por cualquier causa falte una persona en el turno, la Empresa tiene la obligación de mandar otro lo antes posible.

Artículo 2.9 - Cambio de jornada del personal de Turno

Cuando al Personal de turno por motivo de mejor aprovechamiento durante la parada de hornos, o por cualquier otro motivo, la Empresa le cambie la jornada, dicho Personal tendrá derecho a cobrar tanto en la mensualidad como en las Pagas Extras los mismos conceptos retributivos que cuando estaba a turno. Cuando el cambio se hace por petición de la persona trabajadora, cobrará los conceptos que le correspondan en su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 2.10 - Personal de jornada provisionalmente a Turno

Las normas a seguir cuando el Personal de jornada normal pasa a tres turnos son las siguientes:

1. Jornada de invierno: Cuando un productor de jornada normal tenga que sustituir a uno del turno se efectuará de la siguiente forma:

- Cuando haya que trabajar en sábado, domingo o Festivo se abonarán como horas extras las horas realmente trabajadas. Si se trabaja en domingo, el descanso correspondiente lo disfrutará el primer día de descanso del turno en el que trabaje, abonándosele como Comisión de Servicio.
- Si dentro de este período de trabajo hubiese algún festivo, el correspondiente descanso lo efectuará el segundo día de descanso largo; si está a turno, cuando éste tenga lugar, o a continuación del primer descanso que disfrute, posterior al festivo, si deja el turno en ese momento. A estos efectos se entenderá por descanso largo el correspondiente a la acumulación de los sábados, domingos y Festivos de los ciclos de trabajo establecidos. En este caso también se abonará el descanso como Comisión de Servicio.
- Para los Corretornos el descanso de festivo que trabajen lo disfrutarán como Comisión de Servicio el viernes de esa semana.

2. Jornada de Verano. En este caso se operará igual que en el anterior, abonándose como horas extras la diferencia entre su jornada semanal y la que realmente realice.

3. Descansos. En ningún caso, toda vez que cobran como extraordinarios los sábados, domingos y Festivos que se trabaje, tienen derecho a descanso largo, sino únicamente a los descansos correspondientes a los sábados, domingos y Festivos trabajados que, como se indicó anteriormente, se pagarán como Comisión de Servicio.

Artículo 2.11 - Prolongación de jornada

Las personas trabajadoras que finalicen su trabajo entre las 23 y las 2 horas, tendrán derecho a medio día de descanso al día siguiente en concepto de Comisión de Servicio.

Los que terminen después de las 2 horas tendrán derecho a un día de descanso al día siguiente en el mismo concepto.

Artículo 2.12 - Comisión de Servicio

Se entenderá por Comisión de Servicio la compensación tanto en tiempo como económicamente por la pérdida de descanso semanal o diario a que la persona trabajadora tuviese derecho. En todos los casos la Comisión de Servicio es obligatoria descansarla.

Si la Comisión de Servicio se debe a haber trabajado la noche anterior a un domingo o Festivo, también se disfrutará el primer día laborable.

Las horas indicadas en el Artículo 2.11, se entenderán horas de presencia real en Fábrica, sin que se compute el tiempo de viaje.

Las horas indicadas en los Artículos 2.12 y 2.13, se entenderán horas de presencia real en Fábrica, computándose el tiempo de viaje (media hora de venir a Fábrica y media hora de regreso al domicilio).

Artículo 2.13 - Otras Comisiones de Servicio

Cuando la Empresa requiera a una persona trabajadora y esta trabaje más de tres horas, terminando el trabajo entre las 23 y las 2 horas, se tendrá derecho a medio día de descanso al día siguiente, en Comisión de Servicio.

Cuando la Empresa requiera a una persona trabajadora y esta trabaje más de tres horas empezando el trabajo entre las 23 y las 4 horas, se tendrá derecho a un día de descanso al día siguiente en Comisión de Servicio. Igualmente, si habiendo empezado el trabajo antes de las 23 horas se finaliza después de las 2 horas.

Cuando la Empresa requiera a una persona trabajadora y esta trabaje más de tres horas, empezando el trabajo entre las 4 y las 5 horas, se tendrá derecho a medio día de descanso al día siguiente, en Comisión de Servicio.

Cuando se hayan trabajado 5 ó más horas dentro del Horno y estas se realicen dentro de las primeras 36 horas de parada, se tendrá derecho a un día de descanso al día siguiente en Comisión de Servicio.

Artículo 2.14 - Trabajo extraordinario en Domingo o Festivo

Si se trabaja entre 5 y 6 horas extraordinarias en domingo o Festivo, se concederá medio día laborable en Comisión de Servicio.

Si se trabaja entre 6 y 8 horas extraordinarias en domingo o Festivo, se concederá un día laborable en Comisión de Servicio.

Artículo 2.15 - Tiempo de bocadillo personal de Turno

El personal de turno dispondrá de 20 minutos para tomar el bocadillo y se considerará tiempo efectivo de trabajo. Dicho personal tomará el bocadillo de forma escalonada y sólo podrá ser interrumpido por una avería grave y no por el trabajo normal de cada día.

Artículo 2.16 - Vacantes

Cuando la Empresa quiera crear un puesto de trabajo fijo o eventual, cumplirá los siguientes requisitos, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales:

1. Publicarlo en los tablones de anuncios con suficiente antelación.
2. En el ámbito de la promoción interna y siempre que haya un Productor en Fábrica que desee dicho puesto, una vez comprobada su capacidad y conocimientos para desempeñarlo, tendrá preferencia a ocuparlo.

Para que tenga validez la prueba que se haga a los solicitantes, habrá de contar con la presencia de dos miembros del Comité de Empresa y otros dos de la Empresa.

Artículo 2.17 - Ropa de trabajo

Se ha establecido un servicio de renting de la ropa de trabajo manteniendo el derecho a dos entregas de ropa al año. La fecha de reparto se fija en junio y diciembre de cada año.

La ropa a entregar cada semestre es la siguiente:

- Tres pares de calcetines.
- Tres camisetas y un calzoncillo al personal del Horno, Anexos, Conservación, Materias Primas y Productos Terminados.
- Una toalla.

Si por cualquier causa dejará de existir este servicio de renting se volverá a las condiciones marcadas en el Artículo 2.15 del VIII Convenio Colectivo de FerroAtlántica, S.A.U. - Fábrica de Sabón.

Artículo 2.18 - Principio en materia de Seguridad y Salud y Comité de Seguridad y Salud Laboral

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

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

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

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

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

A los efectos de asegurar el cumplimiento de los principios anteriores y otras acciones necesarias y legales que se competan, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Fábrica de Sabón, estará compuesto por 10 miembros, 5 de ellos elegidos por la Dirección de la Empresa y 5 elegidos por el Comité de Empresa.

Será función del Comité promover el cumplimiento de las disposiciones en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en el orden de prevención de los riesgos profesionales y cuantas sean convenientes para una debida protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

Los miembros de este Comité dispondrán, para el ejercicio de sus funciones 10 horas mensuales, dentro de la jornada laboral.

La Empresa, cada dos años, por mediación del Organismo competente, instará el reconocimiento ambiental por áreas y zonas de trabajo, con la presencia de dos miembros de este Comité elegidos por las personas trabajadoras. Si en dicho reconocimiento se detectasen niveles no aceptables, la Empresa fijará un plazo para su eliminación e informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral del curso de los trabajos de corrección que se efectúen.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los casos que se puedan presentar de personas trabajadoras afectadas por enfermedad profesional, procediendo a investigar las causas que las motivaron, para su oportuna corrección, así como destinar a la persona trabajadora afectada a otro puesto de trabajo acorde con su categoría profesional y condición física.

La Empresa para el año 2022 pone a disposición del Comité de Seguridad y Salud Laboral una cantidad de 10.397,35 € para subsidiar las necesidades en materia de Seguridad y Salud Laboral no previstas en el Presupuesto General de Fábrica y puestas de manifiesto por este Comité. Para la utilización de esta cantidad será suficiente la conformidad de 5 miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y uno de ellos, como mínimo, tendrá que ser de los elegidos por el Comité de Empresa.

Artículo 2.19 - Clasificación profesional

- La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que fija el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada persona trabajadora.
- La clasificación se realizará en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, así como por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras que integren cada Grupo.
- En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
- Los criterios de definición de los Grupos Profesionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Las categorías profesionales vigentes en los Convenios se toman como referencia de integración en los Grupos Profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos.

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

GRUPOS PROFESIONALES: CRITERIOS GENERALES

Grupo Profesional 0:

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

Grupo Profesional 1:

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

Grupo Profesional 2:

Son personas trabajadoras que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad. Normalmente actúan bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas responsabilizándose de ordenar el trabajo de un conjunto de personas trabajadoras.

Grupo Profesional 3:

Son las personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de personas trabajadoras y la supervisión de su trabajo.

Grupo Profesional 4:

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

A estos efectos, se enumera la relación actual de puestos, sin perjuicio de que pueda ampliarse:

GRUPO	Empleados	Obreros
0	Ingeniero/a Jefe/a de Servicio	
1	Contramaestre Ingeniero/a de Fabricación Coordinador/a Seguridad Supervisor/a	
2	Encargado/a Jefe/a de Compras Encargado/a de Horno Técnico de Calidad	
3	Analista 1ª Oficial Mantenimiento - Sistemas TI Oficial 1ª Administrativo/a	Jefe/a de Equipo Oficial 1ª Mantenimiento
4	Analista 2ª Oficial 2ª Administrativo/a	Oficial Mantenimiento 2ª/3ª Especialista

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

CAPÍTULO 3. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**Artículo 3 - Incremento Salarial**

Todos los conceptos retributivos contemplados en el presente capítulo contienen ya un incremento del 4,2% para el año 2021, aplicable con efectos de 1 de enero de 2022. Para el año 2022 dichos conceptos se incrementarán un 6,2%, aplicable con efectos de 1 de enero de 2023.

Artículo 3.1 - Sueldo, Salario de Calificación

- Personal Empleado: Los importes mínimos y máximos del sueldo individual del personal empleado para el año 2022 son los establecidos en la tabla salarial adjunta a este Convenio.
- Personal Obrero: Los importes a percibir por día, mes y categoría para el año 2022, en concepto de salario de calificación son los establecidos en la tabla salarial adjunta a este Convenio.

A partir de la fecha de efectos del presente Convenio, el personal obrero de nueva contratación cobrará el salario base del Nivel Salarial A) de cada categoría. El personal empleado de nueva contratación devengará de inicio y sin perjuicio del salario anual que pueda reconocerle la Empresa, el salario base correspondiente al Nivel mínimo de la escala de sueldos establecida según categoría.

Artículo 3.2 - Plus de Antigüedad

La antigüedad se cobrará a razón de un 1%, por cada año de servicio, del sueldo o salario de calificación correspondiente al nivel mínimo del puesto que ocupe en cada momento, sin limitación del número de años.

Artículo 3.3 - Prima de Carencia de Incentivos

A partir del 1 de enero de 2022 tomarán efecto los valores que, en concepto de Prima de Carencia de Incentivos, correspondan dependiendo del nivel salarial que tenga reconocido cada persona trabajadora, según las tablas anexas al presente Convenio.

Respecto al personal obrero y empleado de nueva contratación le será aplicada la Prima por Carencia de Incentivos correspondiente al Nivel A).

Esta Prima que forma parte del Salario, se cobrará por 14 mensualidades no pudiendo ser absorbida por la Empresa, y será de carácter individual, ya que se creó para compensar los antiguos beneficios sociales que disfrutaban individualmente cada Persona trabajadora en plantilla: (Paga de Abril, Bolsa de Vacaciones, Economato, Cesta de Navidad, Apartamentos, Préstamos, Fondo de Ayuda, Ayuda Material Escolar, Vacaciones para hijos del Personal).

Artículo 3.4 - Importe consolidable Acuerdo Marco

Se acuerda el pago de una cantidad lineal de 888,96 € a cada persona trabajadora que forme parte de la plantilla de la Empresa, en proporción a su jornada laboral (en función del porcentaje de la jornada efectiva realizada) y al periodo de vigencia de su contrato durante dicho año (en función de los días de alta en la empresa).

En cuanto a la forma de pago, la cantidad que corresponda a cada persona trabajadora se abonará de una sola vez en proporción al periodo de vigencia de su contrato y será objeto de regularización en el caso de que la duración del mismo se reduzca o se amplíe.

Este importe se abonará como otro concepto retributivo en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 3.5 - Prima de Turno

Esta Prima se cobrará por 12 mensualidades, quedando establecida para el año 2022 en la cuantía de:

Los importes para los distintos turnos son:

	MTN	MN	MT	T	M
Trabajando domingos y Festivos	256,40 €	256,40 €	178,90 €	159,03 €	159,03 €
Descansando domingos	188,84 €	188,84 €	159,03 €	159,03 €	159,03 €
Descansando domingos y Festivos	178,90 €	178,90 €	159,03 €	159,03 €	159,03 €

MTN: Turno mañana, tarde y noche.

MN: Turno mañana y noche.

MT: Turno mañana y tarde.

T: Turno de tarde.

M: Turno de mañana.

Artículo 3.6 - Escalón de Promoción (Personal Obrero)

El valor del Escalón de Promoción en el año 2022 para el Personal Obrero es de 31,49 € mes y por cada escalón que le pertenezca. Este Escalón se cobra por 14 mensualidades.

Artículo 3.7 - Plus Nocturno

El importe del Plus Nocturno será el 20% del salario de calificación que le corresponda al puesto de trabajo que ocupe en el momento, incrementado en el Escalón de Promoción y en la Antigüedad.

La fórmula para el cálculo es:

$$\text{Obreros} = 0,2 \frac{420 (\text{Salario diario} + \text{E.P.} + \text{Antigüedad})}{\text{Cómputo anual de horas}} \times \frac{56 \text{ h/mes} \times 14 \text{ meses}}{12}$$

$$\text{Empleados} = 0,2 \frac{14 (\text{Salario mensual} + \text{E.P.} + \text{Antigüedad})}{\text{Cómputo anual de horas}} \times \frac{56 \text{ h/mes} \times 14 \text{ meses}}{12}$$

Este Plus Nocturno se cobrará por 12 mensualidades.

Artículo 3.8 - Prima de Domingo y Festivo

El valor de la Prima de Domingos y Festivos para el año 2022 de 6,08 € por hora, para todo el Personal que trabaje en domingo o Festivo.

Artículo 3.9 - Pagas Extras

Las Pagas Extras de julio y diciembre serán de 30 días de remuneración de los siguientes conceptos:

- Sueldo, Salario de Calificación, Antigüedad, Prima de Carencia de Incentivos y Escalón de Promoción del semestre anterior.
- Trabajo Superior Categoría con arreglo al valor medio de lo cobrado en el semestre anterior.

Artículo 3.10 - Gratificaciones Especiales

Se considerará Gratificaciones Especiales las siguientes:

1) Prima de Emergencia:

Las personas trabajadoras que para realizar un trabajo no previsto o reparar una avería, sean llamados a partir de la hora siguiente a la salida oficial de Fábrica y hasta la hora de entrada del día siguiente, así como los que lo sean en sábado, domingo y Festivos a cualquier hora, cobrarán 11,15 €, más una gratificación equivalente al importe de una hora extra por el viaje.

Igualmente, si son llamados después de las 11 de la noche y la tarea se puede resolver desde casa, (siendo preciso en este caso que se responsabilice el Jefe de Turno, dando un parte por escrito en el que exprese el motivo de la llamada), cobrarán el mismo importe excepto la hora extra por el viaje.

2) Prima de Retén:

Cuando una persona trabajadora esté de retén entre las 22 y las 6 horas cobrará una prima equivalente a 2 horas de salario/hora individual. Y de 3 horas, si lo está entre las 6 y las 14 y las 14 y las 22.

Las personas trabajadoras que no estén de retén y sean llamados para realizar trabajos no previstos y para reparar averías fuera de su jornada habitual, cobrarán la parte proporcional de la citada Prima según el tiempo de permanencia en Fábrica.

3) Una Persona Menos en el Turno:

Cuando por alguna causa, en el horno falte a su trabajo una persona de turno y el resto de las personas trabajadoras suplan su actividad, se repartirán la cantidad de 125,98 € día.

4) Sacar Electroodos:

117,67 € a repartir entre las personas que intervengan.

5) Intervención en Horno en Pico de Colada, Cuba, Pantallas, Faldones y Reparación Piso Planta de Carga:

1,44 € hora trabajada en dichos puestos.

6) Intervenciones en, Elaboración de bolsas de pise y limpieza de foso, Columna de electrodos, Carga por gravedad, Desatasque de pasta, Limpieza de campana:

1,44 € hora trabajada en dichos puestos.

7) Limpiado y picado de vías en caso de perforación, Cerrar boca de colada en horno de Silicio (por horno y turno) y Rotura producción manual:

15,81 € por persona que intervenga.

8) Cerrar boca de colada en horno de Ferrosilicio:

31,59 € por horno y turno a repartir entre las personas que intervengan.

9) Pasar oxígeno:

48,13 € por horno y turno a repartir entre las personas que intervengan.

10) Actuaciones sobre fugas en celdas de los Filtros:

18,01 € hora trabajada en dicho puesto.

11) Cambio de Coronas, Montaje de pico de colada:

58,88 € cada una a repartir entre las personas que intervengan.

12) Cambio de Placas:

117,67 € cada una a repartir entre las personas que intervengan.

13) Cambio de Bóvedas de bocas de Horno:

54,02 € por persona que intervenga con un mínimo de cuatro personas.

14) Cambio de Mangas en Filtros:

12,00 € hora trabajada en dicho puesto.

15) Intervención dentro del Horno en Camisas, Campana:

38,55 € por columna de electrodos a repartir entre las personas que intervengan.

16) Intervención dentro del Horno en: Puentes y Tubos de Llegada:

27,65 € por columna de electrodos a repartir entre las personas que intervengan.

17) El Personal que trabaje durante los 15 primeros días de parada de los Hornos, en la demolición de los mismos, en la cuba y en los picos, así como los que trabajen en los primeros 7 días en chimeneas y faldones:

1,44 € hora trabajada en dicho puesto.

Artículo 3.11 - Horas Extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, para determinar el importe del cálculo se aplicará la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Sal.} + \text{Antg.} + \text{Esc.P} + \text{PCI}) \times 7 + (\text{N} + \text{T}) \times \text{H.Efec.} / 52 + 2 \text{ P.Extras} / 52}{\text{H.Efec. (horas efectivas de trabajo)} / 52}$$

Siendo,

- Sal. = Salario de calificación diario
- Antg. = Antigüedad diaria
- Esc.P = Escalón de Promoción, valor diario
- PCI = Valor del P.C.I. diario
- N. = Valor de la hora nocturna
- T. = Valor de la hora de la Prima de Turno
- 2 P.Ex. = Pagas Extras de Julio y Diciembre
- H.Efec = Horas efectivas de trabajo año
- 52 = Semanas año

Todas las horas extraordinarias se pagarán con un incremento del 75% sobre este valor base.

En la nómina aparecerá aparte el valor del trabajo nocturno y turno correspondientes solo a las horas normales, pues estos conceptos ya figuran en el valor de la hora extra.

Artículo 3.12 - Horas en Exceso

Cuando algún personal del turno termine el año con horas trabajadas de más por motivos del ajuste de los ciclos, aquellas les serán abonadas como Horas Extras, y si se hicieran de menos por el mismo motivo no se tendrán que recuperar.

Artículo 3.13 - Trabajos de Superior Categoría

Cuando una persona trabajadora desempeñe funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva en la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 3.14 - Bolsa de Vacaciones

El presente concepto retributivo que formará parte de cada convenio en vigor, y que no podrá ser absorbido por la empresa, se cobrará en la nómina del mes de marzo.

La cuantía del mismo para el año 2022 será de 555,60 € por año y persona trabajadora al que sea de aplicación el presente convenio.

El personal que no haya estado de alta en la empresa durante todo el año percibirá la parte proporcional del pago único, en función del tiempo de alta en la misma. El personal Jubilado Parcialmente, percibirá la parte proporcional del pago único, en función del porcentaje de la jornada efectiva realizada.

Artículo 3.11 - Incentivo no consolidable Acuerdo Marco

Con la suscripción del Convenio se abonará a las personas trabajadoras una prima única no consolidable y lineal por importe de 1.200 €.

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 4. FONDO DE PENSIONES**Artículo 4.1 - Fondo de Pensiones**

Con efectos 1 de enero de 2021 la empresa traspasó los derechos consolidados del Plan de Pensiones de FERROATLÁNTICA, S.A.U. al PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO PARA FERROGLOBE EN ESPAÑA.

Formaran parte de este todos los empleados que acrediten al menos 2 años de antigüedad en la empresa y que se adhieran voluntariamente al mismo.

La financiación del plan correrá a cargo exclusivamente de la empresa que realizará una aportación mensual individualizada por cada empleado adherido al mismo equivalente al 3,5% de su salario pensionable, de conformidad con el reglamento del Plan.

Las prestaciones de jubilación, invalidez permanente, total o absoluta, y fallecimiento del personal activo, serán las reguladas en dicho Plan de Pensiones 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, asumiendo así Grupo 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 por la Empresa y cuyo coste correrá exclusivamente a su cargo.

CAPÍTULO 5. ACCIÓN SOCIAL**Artículo 5**

Todos los artículos que estén cuantificados en el presente capítulo se incrementarán a lo largo de la vigencia del convenio, mediante un sistema igual al establecido en el artículo 3 Incrementos Salariales.

Artículo 5.1 - Incapacidad Temporal

Quando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el artículo 174 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante el período que exceda de la duración máxima de la incapacidad temporal recogido en el párrafo anterior, la persona trabajadora percibirá un complemento que se calculará por aplicación de los siguientes porcentajes, sobre la base reguladora de cada persona trabajadora en función de los años de servicio en la Empresa.

Con menos de 12 años completos de servicio	25%
Con 12 años completos o más, hasta 21 años completos de servicio	40%
Con 22 años completos o más, hasta 31 años completos de servicio	50%
Con más de 31 años completos de servicio	55%

La base reguladora será, para cada persona trabajadora, la diferencia entre el salario bruto percibido en los doce meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad, por jornada normal de trabajo, y el importe de la prestación que le corresponda percibir de la Seguridad Social.

En ningún caso el Complemento de la Empresa podrá superar el 25% de la prestación que le corresponda de la Seguridad Social. Exceptuando, para asegurar el 60% del salario bruto percibido por la persona trabajadora en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad.

Durante la Incapacidad Temporal la Empresa seguirá aportando por la persona trabajadora al Fondo de Pensiones, tal como lo marca el Reglamento del PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO PARA FERROGLOBE EN ESPAÑA, utilizándose como salario regulador el mismo que tendría la Persona trabajadora en activo.

Artículo 5.2 - Incapacidad Permanente

Toda aquella persona que cause baja en la Empresa por Incapacidad Permanente antes de los 545 días de prestaciones por Incapacidad Temporal percibirá una cantidad compensatoria por la pérdida del poder adquisitivo que pudiera producirse.

Artículo 5.3 - Ayudas Especiales

Las personas trabajadoras en activo o pasivo que tengan a su cargo hijos, cualquiera que sea su naturaleza legal de afiliación, u otros descendientes o hermanos suyos o de su cónyuge a su cargo, que tengan la condición de disminuido físico o psíquico, imposibilitados para el trabajo, percibirán 277,26 € mensuales por doce meses por cada causante más 207,95 € mensuales por doce meses en caso de estar escolarizado.

Se entenderá por minusvalía física la imposibilidad de valerse por sí mismo para realizar las funciones elementales de la vida y por psíquica aquella que fuese declarada y reconocida como tal por la Seguridad Social, abonándose aun percibiendo la subvención legal que esté establecida. Por contra no procederá su abono cuando el causante perciba pensión de la Seguridad Social.

Artículo 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:

- Escala 1ª. A los 20 años de servicio continuado, una mensualidad de su salario real bruto.
- Escala 2ª. A los 29 años de servicio continuado, dos mensualidades y media de su salario real bruto.

En caso de jubilación, cobrarán este Premio aquellas personas trabajadoras que en el momento de jubilarse tengan 19 años para el primer escalón y 28 años ó más de servicio continuado para el segundo, si no los hubieran cobrado.

Se entiende por salario real bruto anual la suma de todos los conceptos que forman parte del Salario Regulador del Fondo de Pensiones.

Artículo 5.5 - Premio de Jubilación

La persona trabajadora que se jubile estando en activo en la empresa o que pase a situación de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados, excepto en el caso de Incapacidad Permanente Parcial, percibirá una cantidad en concepto de premio de jubilación. Dicha cantidad a percibir será la mayor de los dos siguientes cálculos:

- Una cantidad equivalente a 149,60 € por cada año de servicio activo y continuado en la Empresa, o
- Una cantidad equivalente a una mensualidad por cada quinquenio trabajado hasta un máximo de 5 mensualidades de su salario bruto.

Aquella persona trabajadora que prolongue su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, teniendo derecho al 100% de la pensión de jubilación, no percibirá dicho Premio.

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

Artículo 5.6 - Indemnización por Defunción

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, ya sea por causas naturales o accidente dentro o fuera de las horas de trabajo, sus derecho habientes percibirán una cantidad de 22.180,87 € más 5.545,20 € por cada hijo que esté a su cargo.

Para las personas trabajadoras que pasen a la situación de Invalidez dicha cobertura se les mantendrá durante los siguientes períodos:

- a) Las personas trabajadoras a partir de 55 años hasta la edad de 60 años, o como mínimo durante el primer año de Invalidez.
- b) Las personas trabajadoras, menores de 55 años, tendrán derecho a dicha cobertura durante el primer año de haber pasado a la situación de Invalidez.

Las personas trabajadoras podrán designar por escrito, el beneficiario de dicha cantidad, en caso de no hacerlo se entregará a sus derecho habientes.

Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras,

la Indemnización por Defunción regulada en el presente artículo se encuentra financiada a través de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada con una Compañía Aseguradora de reconocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia .

Artículo 5.7 - Anticipo de Nómina

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir como Anticipo de Nómina, una mensualidad de su Salario.

Artículo 5.8 - Dietas

Las Dietas tendrán un valor de 37,12 € por día cuando se realicen en viaje las dos comidas principales, y de 18,97 € por día cuando se haga en viaje una de las dos comidas principales.

Artículo 5.9 - Comidas a cargo de la Empresa

Cuando una o varias personas trabajadoras de Fábrica tengan que efectuar una comida o cena por cuenta de la Empresa, por razones de trabajo requerido por la misma, se establece una cantidad de 20,21 €.

El horario a partir del cual la Persona trabajadora tiene derecho a esta cantidad es el siguiente:

- En su horario normal en jornada de invierno de lunes a viernes, siempre y cuando el comedor no esté abierto o no se disponga del tiempo para realizar la comida, cuando sea requerido para realizar un trabajo en su hora de comida.
- En su horario normal lunes a viernes, si se prolonga su jornada de trabajo terminando después de las 22 horas.
- También le corresponderá si es llamado a su casa para realizar un trabajo y termina después de las 14 horas o después de las 22 horas. En el primero de los casos la llamada tiene que ser antes de las 15 horas y en el segundo la llamada tiene que ser antes de las 23 horas.

El horario a partir del cual la Persona trabajadora tiene derecho a esta cantidad en la Jornada de Verano será cuarenta y cinco minutos después de finalizada la jornada.

Esta cantidad por comida se concederá tanto si se come en el Comedor de Fábrica, en un Restaurante o en su casa. En todos los casos se considerará el transporte por cuenta de la Empresa.

En ningún caso se abonará hora extraordinaria alguna por el tiempo de comida.

Esta cantidad se actualizará automáticamente en el mismo porcentaje que el aumento salarial.

Artículo 5.10 - Baja por Enfermedad o Accidente

Por Accidente:

La Empresa completará hasta el 100% del Sueldo o Salario de Calificación, Antigüedad, Plus de Carencia de Incentivos, Escalón de Promoción, Turno y Nocturno correspondiente a su puesto de trabajo desde el primer día del accidente.

Por Enfermedad:

La Empresa completará hasta el 100% del Sueldo o Salario de Calificación, Antigüedad, Plus de Carencia de Incentivos, Escalón de Promoción, Turno y Nocturno correspondiente a su puesto de trabajo desde el primer día de la baja por enfermedad.

Sin que esté en el ánimo de la Empresa el restringir el pago de este Complemento, y sí el perseguir hasta donde sea posible el fraude, se perderá el derecho a percibirlo cuando se produzcan algunas de las siguientes circunstancias:

- No tener a la Empresa puntualmente informada de los partes de baja y alta, así como los partes de confirmación semanales que, salvo casos especiales, deberán ser entregados personalmente.
- No presentarse sin causa justificada a los controles tanto en el domicilio como en el Botiquín, que el Servicio Médico solicite realizar para seguir la evolución de la enfermedad.
- Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el período de la baja, incluidas las recomendaciones del Médico de Empresa.
- Cuando de los controles e inspecciones realizados por el Médico de Empresa, de los cuales será previamente informado el Comité de Empresa, resulte demostrado de manera evidente y no sólo a criterio del Médico, que la Persona trabajadora no se encuentra impedido para el cumplimiento de los deberes laborales.
- En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos con relación a la continuidad de la baja, resolverá la Inspección Médica y si del dictamen de ésta se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el Complemento desde el momento en que se inicie el trámite de la Inspección Médica de la Seguridad Social.

Artículo 5.11 - Comedor Social

Grupo FerroAtlántica, S.A.U. - Fábrica de Sabón, mantiene un Comedor Social que es para uso de las personas trabajadoras, corriendo la Empresa con sus gastos generales (propano, agua, electricidad, reposición de vajilla, reparación de averías y mantenimiento del mismo, etc.) y participando en los gastos de comida en un 80%, siendo el 20% restante a cargo de la persona trabajadora.

Artículo 5.12 - Comité de Empresa

La Empresa aportará al Comité de Empresa para sus gastos la cantidad de 911,68 € mensuales entregándose durante el primer semestre, la totalidad correspondiente al año.

Asimismo, la Empresa aportará para los gastos del Comité de Seguridad y Salud Laboral la cantidad de 304,27 € mensuales. Dicha cantidad la percibirá el Comité de Empresa, que se hará cargo de los gastos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Empresa podrá acumular las horas de los distintos miembros entre sí, para el mejor funcionamiento del mismo.

El Comité de Empresa dispondrá de un local concedido por la Empresa para ser utilizado en actuaciones propias de su cometido.

Artículo 5.13 - Plan de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2017 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa cuenta con un Plan de Igualdad para el Grupo Ferroglobe en España 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 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.

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.
- Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover la posibilidad 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.
- Prevenir la discriminación 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.

Artículo 5.14 - 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 5.15 - Promoción

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

CAPÍTULO 6. VARIOS

Artículo 6.1 - 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 las personas trabajadoras, 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 6.2 - Registro de jornada

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

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

Los sistemas que se implanten 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 social 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 6.3 - Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre 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 del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

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

Adicionalmente a la dotación como adecuados por parte de la empresa por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad

máxima de 50 € mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo a propuesta de la empresa.

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

4. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.
5. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo.

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

CAPÍTULO 7. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 7.1 - 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 7.2 - 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 7.3 - 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 7.4 - 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, de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 7.5 - Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - a. Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - c. Despido.

Artículo 7.6 - 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. En esta materia, las personas trabajadoras de la Empresa se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de industria siderometalúrgica de A Coruña que resulte de aplicación en cada momento.

Disposición adicional primera

Se regula el sistema de promoción económica para el personal empleado y obrero que se regirá teniendo en cuenta el nivel de desempeño de cada persona trabajadora dentro de un determinado período de tiempo. Los criterios por los que será administrado este régimen y su fecha de efectividad vendrán determinados reglamentariamente en Acuerdo suscrito con la representación legal de las personas trabajadoras que, a todos los efectos, se entenderá parte integrante de este Convenio.

LA EMPRESA,

EL COMITÉ DE EMPRESA,

ESCALA DE SALARIOS AÑO 2022

PERSONAL OBRERO

GRUPO	CATEGORÍA	FUNCIÓN	SALARIO DE CALIFICACIÓN						PRIMA DE TURNO	
			Nivel Salarial							
			Nivel A		Nivel B		Nivel C		DÍA	MES
			DÍA	MES	DÍA	MES	DÍA	MES		
III	Jefe/a Equipo	Mantenimiento	64,56	1.936,78	73,78	2.213,48	83,01	2.490,17	-	-
		Productos Terminados y Anexos	60,72	1.821,70	69,63	2.088,78	78,53	2.355,85	-	-
		Hornos	60,72	1.821,70	70,07	2.102,14	79,42	2.382,58	12,55	256,40
	Oficial 1ª	Oficial 1ª Mantenimiento	59,45	1.783,39	68,26	2.047,65	77,06	2.311,91	-	-
IV	Oficial 2ª	Oficial 2ª Mantenimiento	56,68	1.700,37	65,24	1.957,21	73,80	2.214,05	-	-
	Oficial 3ª	Oficial 3ª Mantenimiento	54,01	1.620,29	62,44	1.873,06	70,86	2.125,82	-	-
	Especialista	Almacén	52,11	1.563,35	59,48	1.784,46	66,85	2.005,57	-	-
		Laboratorio, Anexos, M. Primas y Productos Terminados	52,11	1.563,35	60,36	1.810,68	68,60	2.058,02	-	-
		Colador	52,54	1.576,18	61,31	1.839,24	70,08	2.102,30	12,55	256,40
		Cargador	54,86	1.645,83	63,67	1.910,15	72,48	2.174,46	12,55	256,40
		Palista	52,99	1.589,60	61,76	1.852,66	70,52	2.115,72	7,77	159,02

P.C.I.			Se cobra en las 14 pagas del año.
Nivel A 389,73 €	Nivel B 459,09 €	Nivel C 528,46 €	
PRIMA DE TURNO	Las personas trabajadoras que trabajen a turno percibirán esta Prima por mes en la cuantía y puestos que figuran en el cuadro. Se cobra en las 12 pagas del año.		
PRIMA DE DOMINGO 6,08 €	El personal que trabaje en Domingo o Festivo cobrará 6,08 € por hora. Los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero cobrará 12,16 € por hora.		
ANTIGÜEDAD	Se percibirá un 1% del Salario mínimo de cada categoría por cada año de antigüedad en la Empresa. Se cobra en las 14 pagas del año.		
ESCALÓN DE PROMOCIÓN 31,49 €	Se percibirá 31,49 € mes por cada escalón. Se cobra en las 14 pagas del año.		

ESCALA DE SUELDOS MENSUALES AÑO 2022**PERSONAL EMPLEADO**

GRUPO		Mínimo	Máximo
I	Contraмаestre.....	2.456,84	3.269,62
	Ingeniero/a Fabricación	2.456,84	3.269,62
	Coordinador/a de Seguridad	2.197,07	2.916,63
	Supervisor/a	2.384,58	3.150,13
II	Encargado/a.....	2.197,07	2.916,63
	Encargado/a de Horno	2.334,58	3.100,13
	Jefe/a de Compras	2.197,07	2.916,63
	Técnico de Calidad	2.123,60	2.782,14
III	Analista 1ª	2.019,51	2.678,13
	Oficial Mantenimiento - Sistemas TI.....	1.958,41	2.586,45
	Oficial 1ª Administrativo/a	1.958,41	2.586,45
IV	Analista 2ª	1.759,79	2.326,67
	Oficial 2ª Administrativo/a	1.698,67	2.235,05

P.C.I.		
Nivel A	Nivel B	Nivel C
389,73 €	459,09 €	528,46 €

ESCALA DE SALARIOS AÑO 2023

PERSONAL OBRERO

GRUPO	CATEGORÍA	FUNCIÓN	SALARIO DE CALIFICACIÓN						PRIMA DE TURNO	
			Nivel Salarial							
			Nivel A		Nivel B		Nivel C		DÍA	MES
			DÍA	MES	DÍA	MES	DÍA	MES		
III	Jefe/a Equipo	Mantenimiento	68,56	2.056,86	78,36	2.350,71	88,15	2.644,56	-	-
		Productos Terminados y Anexos	64,49	1.934,65	73,94	2.218,28	83,40	2.501,91	-	-
		Hornos	64,49	1.934,65	74,42	2.232,47	84,34	2.530,30	13,61	272,30
	Oficial 1ª	Oficial 1ª Mantenimiento	63,13	1.893,96	72,49	2.174,61	81,84	2.455,25	-	-
IV	Oficial 2ª	Oficial 2ª Mantenimiento	60,19	1.805,79	69,29	2.078,56	78,38	2.351,33	-	-
	Oficial 3ª	Oficial 3ª Mantenimiento	57,36	1.720,75	66,31	1.989,19	75,25	2.257,62	-	-
	Especialista	Almacén	55,34	1.660,27	63,17	1.895,10	71,00	2.129,92	-	-
		Laboratorio, Anexos, M. Primas y Productos Terminados	55,34	1.660,27	64,10	1.922,95	72,85	2.185,62	-	-
		Colador	55,80	1.673,90	65,11	1.953,27	74,42	2.232,64	13,61	272,30
		Cargador	58,26	1.747,88	67,62	2.058,58	76,98	2.309,28	13,61	272,30
		Palista	56,27	1.688,15	65,58	1.967,53	74,90	2.246,90	8,44	168,88

P.C.I.			Se cobra en las 14 pagas del año.
Nivel A 413,90 €	Nivel B 487,56 €	Nivel C 561,22 €	
PRIMA DE TURNO	Las personas trabajadoras que trabajen a turno percibirán esta Prima por mes en la cuantía y puestos que figuran en el cuadro. Se cobra en las 12 pagas del año.		
PRIMA DE DOMINGO 6,46 €	El personal que trabaje en Domingo o Festivo cobrará 6,46 € por hora. Los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero cobrará 12,92 € por hora.		
ANTIGÜEDAD	Se percibirá un 1% del Salario mínimo de cada categoría por cada año de antigüedad en la Empresa. Se cobra en las 14 pagas del año.		
ESCALÓN DE PROMOCIÓN 33,44 €	Se percibirá 33,44 € mes por cada escalón. Se cobra en las 14 pagas del año.		

ESCALA DE SUELDOS MENSUALES AÑO 2023**PERSONAL EMPLEADO**

GRUPO		Mínimo	Máximo
I	Contraмаestre.....	2.609,16	3.472,34
	Ingeniero/a Fabricación	2.609,16	3.472,34
	Coordinador/a de Seguridad	2.333,29	3.097,47
	Supervisor/a	2.529,33	3.342,34
II	Encargado/a.....	2.333,29	3.097,47
	Encargado/a de Horno	2.479,33	3.292,34
	Jefe/a de Compras	2.333,29	3.097,47
	Técnico de Calidad	2.255,26	2.954,63
III	Analista 1ª	2.144,71	2.844,17
	Oficial Mantenimiento - Sistemas TI.....	2.079,83	2.746,81
	Oficial 1ª Administrativo/a	2.079,83	2.746,81
IV	Analista 2ª	1.868,89	2.470,93
	Oficial 2ª Administrativo/a	1.803,99	2.373,62

P.C.I.		
Nivel A	Nivel B	Nivel C
413,90 €	487,56 €	561,22 €

2023/1551