

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ferroglobe Corporate Services, S. L. U. (código número 28103492012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Ferroglobe Corporate Services, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de noviembre de 2024; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**V CONVENIO COLECTIVO FERROGLOBE CORPORATE SERVICES S.L.U -  
MADRID 2023-2024-2025****CAPÍTULO 1 – ESTIPULACIONES GENERALES**

---

**1.1 Objeto y ámbito funcional.**

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

**1.2 Ámbito territorial.**

El contenido de este convenio será de aplicación al centro de trabajo de Ferroglobe Corporate Services S.L.U., de Madrid.

**1.3 Ámbito personal.**

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

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

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

**1.4 Ámbito temporal.**

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

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

**1.5 Compensación.**

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

**1.6 Absorción.**

Las mejoras económicas que a partir de la firma de este convenio se establecieran en virtud de disposiciones legales o reglamentarias, tanto presentes como futuras, sean de general o particular

aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este convenio.

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

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

#### 1.7 Vinculación a la totalidad.

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

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

#### 1.8 Garantía "Ad Personam".

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

#### 1.9 Comisión Mixta.

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

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

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

Serán competencias de esta Comisión:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.11 Procedimiento de resolución de conflictos.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, si el conflicto de trabajo colectivo trascendiera el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid será el Procedimiento de Resolución de Conflictos que en ese ámbito se establece el competente para su conocimiento Acuerdo Marco de las empresas GRUPO FERROATLÁNTICA, S.A.U. (actualmente denominada, FERROGLOBE SPAIN METALS, S.A.U.), FERROATLÁNTICA DE SERVICIOS, S.L.U. (actualmente denominada, FERROGLOBE CORPORATE SERVICES, S.L.U.), FERROATLÁNTICA DEL CINCA, S.L.U. (en la actualidad denominada, FERROGLOBE MONZON, S.L.) CUARZOS INDUSTRIALES, S.A.U. (actualmente denominada, FERROGLOBE CUARZOS INDUSTRIALES MINING, S.A.U.), ROCAS ARCILLAS Y MINERALES, S.A. (actualmente denominada, FERROGLOBE RAMSA MINING, S.A.), Y FERROGLOBE INNOVATION, S.L. del 11 de septiembre de 2024.

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

#### 1.12 Legislación supletoria.

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

**CAPÍTULO 2 – RÉGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO****2.1 Organización del trabajo.**

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

Sin menoscabo de la autoridad que tiene la Dirección de la Empresa o los representantes legales de la misma, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las funciones que le reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

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

**2.2 Jornada de trabajo.**

La jornada anual de trabajo será de 1.752 horas del 2023-2025 con 6 horas de disfrute adicional a ajustar durante el año.

Para el 2025, las 6 horas de disfrute, parte de las cuales hubieran correspondido a la jornada reducida del 5 de enero, se regularizarán en el calendario laboral anual de común acuerdo entre las partes.

**Horarios de invierno:**

Habrá dos horarios distintos dependiendo del periodo:

- Desde el primer día hábil del año hasta la finalización de la última semana de mayo y desde el comienzo de la tercera semana de septiembre hasta el último día hábil del año: de 08.30 h. a 18.00 h., de lunes a jueves, parando una hora para comer.
- Durante las tres primeras semanas de junio: de 8.00 a 17.00 h., de lunes a jueves, parando una hora para comer.
- El horario de los viernes será de 8 h. a 15 h.

**Horario intensivo de verano:**

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

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

**Flexibilidad**

La hora de la comida tendrá flexibilidad entre las 13.00 y las 15.00 horas.

Tanto en el horario de invierno, como en el de verano, existe la posibilidad de flexibilidad de entrada entre las 08.00 y las 09.00 horas de lunes a viernes.

Se podrán solicitar 30 minutos adicionales de flexibilidad de entrada entre las 07.30 a 08.00 horas o entre las 09.00 a 09.30 horas, de manera consensuada y atendiendo a las necesidades de la organización.

En función de la hora de entrada, se saldrá a una hora que permita completar el horario diario, sin que se puedan acumular horas para las jornadas siguientes.

### 2.3 Calendario laboral y vacaciones.

#### Calendario laboral.

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

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

La Empresa podrá modificar el calendario que se establezca a principios de año, con un máximo de dos cambios adicionales dentro del año, uno por semestre y en función de sus necesidades.

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

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

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

Las modificaciones de calendario se comunicarán al Comité de Empresa y a las personas trabajadoras afectados con un mínimo de siete días de antelación.

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

#### Vacaciones.

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

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

Siempre que el calendario laboral hubiera sido establecido con horario continuado de verano, el disfrute de al menos 11 de los 22 días de vacaciones se producirá dentro del período del 1 de junio al 30 de septiembre.

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

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

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

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

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

## 2.4 Licencias retribuidas.

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

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

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

## 2.4.2 Las partes regulan expresamente en esta materia lo siguiente:

- En los permisos retribuidos de duración determinada: matrimonio y fallecimiento. El permiso se aplicará el primer día laborable del hecho causante.
- En los permisos de duración indeterminada: accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la persona trabajadora disfrutará de los días establecidos durante el hecho causante, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.

- Cuando el día del hecho causante, la persona trabajadora hubiera completado su jornada laboral igual o más del 25% de la jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.
- Todos los permisos que pretenda utilizar deberán ser avisados previamente y se requerirá para su concesión, en todos los casos, la correspondiente justificación.

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

(\*) Grados de consanguinidad o afinidad

**Primer grado de consanguinidad**

Padres  
Hijos

**Primer grado de afinidad**

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

**Segundo grado de consanguinidad**

Abuelos  
Hermanos  
Nietos

**Segundo grado de afinidad**

Abuelos del cónyuge o pareja de hecho  
Hermanos políticos

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

## 2.5 Permisos de estudio

Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por los Ministerios de Cultura e Innovación y Universidades, para la obtención de un título académico a tenor de las leyes de educación que en cada momento se regulen, tienen derecho a los permisos por el tiempo necesario para asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, evaluación o trimestrales sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

La persona trabajadora deberá presentar justificación suficiente a la Empresa del motivo del disfrute del permiso concedido o a conceder.

## 2.6 Maternidad o adopción

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

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

## 2.7 Excedencias

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

- 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 precedente.

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

## 2.8 Distribución de la jornada

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

### 2.8.1 Regímenes de trabajo.

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

### 2.8.2 Normas generales.

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

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

#### 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.

## 2.9 Registro de jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.10 Trabajo a distancia y teletrabajo.

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

2.10.2 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 para 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.

## 2.10.3 Dotación, medios y compensación de gastos.

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

- Ordenador, Tablet, Smart Pc 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.

2.10.4 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.

2.10.5 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.

#### 2.11 Contratación y períodos de prueba.

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

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

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

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

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

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

#### 2.12 Rejuvenecimiento de Plantillas.

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

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

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación siempre y cuando la suma del coste laboral que generen a la empresa el relevista más el relevado no supere el que esté generando el relevado en el momento de acceder a la jubilación parcial.

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

##### 2.12.1 Contrato a tiempo parcial de la persona trabajadora jubilada parcialmente (persona trabajadora relevada).

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

La persona trabajadora interesada deberá dirigir al Departamento de People & Culture la oportuna solicitud con dos meses de antelación a la fecha en que cumpla la edad para acceder a la jubilación parcial, conforme a la legislación vigente. Las solicitudes presentadas se atenderán, como máximo, en los dos meses posteriores a la fecha de presentación de la mencionada solicitud.

La Empresa, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, notificará a la persona trabajadora el acceso a la misma. Para ello es necesario la consulta previa por parte del empleado en el INSS del cumplimiento de los requisitos particulares de acceso a la jubilación parcial.

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

La solicitud de la persona trabajadora de jubilarse parcialmente, una vez realizada, tendrá carácter irrevocable, dado la repercusión permanente y definitiva que la aceptación de su solicitud tiene en la organización del trabajo en el centro. Su eventual renuncia a la jubilación parcial no implicará para la Empresa la obligación de ampliar la jornada de su contrato a tiempo parcial. La jornada que la persona trabajadora a tiempo parcial debe realizar anualmente, en función de su contrato a tiempo parcial y la jornada anual establecida en convenio en cada momento, se prestará de forma concentrada a partir de la fecha en que se acceda a la jubilación parcial. No obstante, lo anterior, la dirección del centro de trabajo podrá convenir con el interesado otros períodos distintos para la prestación de servicios.

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

2.12.2 Contrato de relevo para sustituir a la persona trabajadora parcialmente (persona relevista).

Cada solicitud de jubilación parcial aceptada supondrá la obligación de la empresa de contratar una persona trabajadora en la modalidad de contrato de relevo.

El contratado en la modalidad de relevo no ocupará necesariamente el puesto de la persona trabajadora jubilada parcialmente que justifica su contratación.

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

## 2.13 Formación

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa.

En base a esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

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

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

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

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

Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación

de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.

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

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

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

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

#### 2.14 Promoción del personal

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores 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.

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

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

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

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

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

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

Las partes manifiestan que el teletrabajo no debe ser un impedimento para el desarrollo y promoción en la empresa.

#### 2.15 Clasificación profesional. Criterios generales

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

2.15.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

2.15.4 De acuerdo con los sistemas de organización de la Empresa, podrán establecerse las Divisiones Funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo del tamaño y actividad, pudiendo, por tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número. Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

2.15.5 Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

2.15.6 Los criterios de definición de los Grupos Profesionales se efectuarán de forma que no exista discriminación.

2.15.7 Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia a cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- \* Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.
- \* Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- \* Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- \* Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- \* Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- \* Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

## 2.16 Grupos Profesionales.

### 2.16.1 Grupo Profesional 1.

Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de la Empresa o en una o varias áreas funcionales de esta, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Presidente/a.
- Consejero/a Delegado/a
- Directores/as Generales o equivalentes que dependan directamente del Consejero/a Delegado/a o del Presidente/a de Ferroglobe.

#### 2.16.2 Grupo Profesional 2.

Criterios generales: Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, tienen objetivos globales definidos, y realizan tareas técnicas complejas, con un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

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

- Director/a de Departamento.
- Subdirector/a de Departamento.
- Responsable de Departamento, de Equipo y/o Área.

#### 2.16.3 Grupo Profesional 3.

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

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

Comprende las siguientes especialidades:

- Personal Especialista en cada área de la empresa.

A título informativo:

- Especialistas en el área Financiera
- Especialistas en el área de P&C
- Especialistas en el área de Logística y Cadena de suministro
- Especialistas en el área de Compras
- Especialistas en el área de Ventas
- Especialistas en el área de Atención al Cliente
- Especialistas en el área Legal
- Especialistas en el área de IT
- Asistentes/as Ejecutivos/as

#### 2.16.4 Grupo Profesional 4.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Personal auxiliar
- Personal en formación

### 2.17 Movilidad funcional.

Se entiende como movilidad funcional:

#### 2.17.1 Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

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

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

#### 2.17.2 Cambio de Grupo Profesional

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

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

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo la persona trabajadora. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## **CAPÍTULO 3 – CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

### 3.1 Incremento salarial.

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

- Año 2023: 3 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2024.
- Año 2024: 3 %, aplicable con efectos 1 de enero de 2025.
- Año 2025: 2,50%, aplicable con efectos 1 de enero de 2026.

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

### 3.2 Retribución vinculada a ahorro de costes.

Para el centro de trabajo de la empresa FERROGLOBE CORPORATE SERVICES, S.L.U. lo suscrito en esta cláusula será de aplicación en los siguientes términos:

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

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

### 3.2 Incentivo no consolidable.

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

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

### 3.3 Salario base.

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

### 3.4 Complemento puesto de trabajo.

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

### 3.5 Gratificaciones extraordinarias.

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

### 3.6 Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones consistente en un pago único, con independencia del Grupo profesional que ostente, pagadero en el mes de junio de cada uno de los años 2023, 2024 y 2025, con los importes establecidos en tablas salariales, en proporción a la jornada laboral de cada persona trabajadora y al período de vigencia de su contrato, y será objeto de regularización en caso de que la duración de este se reduzca o amplíe.

Se establecen los siguientes importes:

- Año 2023: 1.094,21 euros / año. Aplicable con efectos 1 de enero de 2024
- Año 2024: 1.127,04 euros / año. Aplicable con efectos 1 de enero de 2025
- Año 2025: 1.152,39 euros/ año. Aplicable con efectos 1 de enero de 2026

Durante el año 2024 ya se han abonado 1.062,34 euros/año por lo que la cantidad restante, entre lo percibido y lo acordado, se aplicará en los mismos términos de lo establecido en el artículo 3.1 para los incrementos salariales.

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

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

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

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

4.1.1 No tener a la Empresa puntualmente informada de los períodos de baja, alta y de confirmación. Si existieran casos especiales en que los partes se entregaran en papel, deberán ser entregados al departamento de People & Culture a la mayor brevedad.

4.1.2 No presentarse de manera injustificada a los controles para seguir la evolución de la enfermedad.

4.1.3 Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el período de baja.

4.1.4 Cuando tras los controles e inspecciones realizadas, de las que será previamente informado el Comité de Empresa, resulte demostrado de manera evidente y no sólo a criterio médico, que la persona trabajadora no se encuentra impedido para el cumplimiento de los deberes laborales.

4.1.5 En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos, en relación con la continuidad de la baja, lo resolverá la Inspección Médica de la Seguridad Social y si del dictamen de la misma se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el complemento desde que se inició el trámite de la Inspección.

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

**4.2 Fondo de pensiones.**

El compromiso que asume Ferroglobe Corporate Services S.L.U. con el colectivo de personas trabajadoras es el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para Ferroglobe en España de aportación definida, acogido al Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, que actualiza, sistematiza y completa la adaptación de la normativa reglamentaria en materia de planes y fondos de pensiones, asumiendo así Ferroglobe Corporate Services S.L.U. el régimen de aportaciones que allí se establece.

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

**CAPÍTULO 5 – OTROS BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES****5.1 Lote de navidad.**

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

#### 5.2 Premio de nupcialidad.

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

#### 5.3 Premio de natalidad.

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

#### 5.4 Premio de vinculación.

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

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

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

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

#### 5.5 Retribución en especie - restaurante.

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

#### 5.6 Plan de Igualdad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del Convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.
- Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de candidatos del género subrepresentado en el colectivo funcional de referencia.

Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la Empresa.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Todo lo anterior, será objeto de desarrollo del Plan de Igualdad del Grupo.

**5.7 Seguro colectivo por fallecimiento e Incapacidad Permanente Total.**

**Seguro colectivo por fallecimiento e Incapacidad Permanente Total.** En caso de fallecimiento o incapacidad permanente total derivada de cualquier causa, de una persona trabajadora, el titular o sus derechohabientes percibirán una cantidad de 20.000€ más 5.000€ por cada hijo que esté a su cargo

Las personas trabajadoras podrán designar por escrito al beneficiario de dicha cantidad; en el caso contrario se entregará a sus derechohabientes. Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras. La indemnización por defunción regulada en el presente artículo se encuentra financiada a través de una Póliza de Seguro Colectivo de Vida contratada con una Compañía Aseguradora de conocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia.

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

**5.8 Compensación por desplazamientos.**

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

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

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

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

**CAPÍTULO 6 – PRINCIPIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

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

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

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de 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 en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las partes analizarán la posibilidad de introducir aspectos del concepto denominado “*empresa saludable*” durante la vigencia de este Acuerdo como, por ejemplo, adelantar pruebas diagnósticas

u otras mejoras en los puestos de trabajo desde el punto de vista saludable, todo ello sin perjuicio de los establecido por la normativa de salud y seguridad que es de obligado cumplimiento.

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

#### **CAPÍTULO 7 – USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN.**

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

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

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

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

#### **CAPÍTULO 8 – OTRAS DISPOSICIONES.**

##### **8.1 Cobro de salario.**

Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensualmente por transferencia bancaria.

##### **8.2 Privación de libertad.**

Todo el personal que sufra privación de libertad que le impida acudir a justificar su ausencia en el trabajo por un período máximo de 10 días, conservará todos los derechos que disfrutaba antes de su privación de libertad.

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

Si la privación de libertad supera los 10 días se estará a lo recogido en el art. 45 apartado g) del E.T.

#### **CAPÍTULO 9 – FALTAS Y SANCIONES.**

9.1 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.

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

9.3 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.

9.4 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.

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

9.6 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.

9.7 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 protocolo de acoso previsto en el Plan de Igualdad y en el Anexo II de este convenio.

#### 9.8 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.

#### 9.9 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.

#### **9.10 Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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 concurren.

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.

### 9.11 Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

**9.12 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.

---

Las tablas salariales del Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- Salario base (según anexo de tablas salariales)
- Complemento puesto de trabajo
- Gratificaciones extraordinarias
- Bolsa de vacaciones:

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2023 – 2024 – 2025****ANEXO II: PROTOCOLO DE ACOSO Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS LGTBI.**

**ANEXO I**
**TABLAS ANEXAS AL CONVENIO 2023**

<b>GRUPO 2</b>	<b>RANGO</b>
Director/a de Departamento. Subdirector/a de Departamento. Responsable de Departamento, de Equipo y/o Área.	Min. 2.253,46€
<b>GRUPO 3</b>	<b>RANGO</b>
Especialistas en el área Financiera Especialistas en el área de P&C Especialistas en el área de Logística y Cadena de Suministro Especialistas en el área de Compras Especialistas en el área de Ventas Especialistas en el área de Atención al Cliente Especialistas en el área de Informática (IT) Asistentes/as Ejecutivos/as	Max. 2.253,46€       Min. 1.524,26€
<b>GRUPO 4</b>	<b>RANGO</b>
Personal Auxiliar Personal en Formación	Max. 1.524,26€   Min. 1.403,24€

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

**TABLAS ANEXAS AL CONVENIO 2024**

<b>GRUPO 2</b>	<b>RANGO</b>
Director/a de Departamento. Subdirector/a de Departamento. Responsable de Departamento, de Equipo y/o Área.	Min. 2.321,07€
<b>GRUPO 3</b>	<b>RANGO</b>
Especialistas en el área Financiera Especialistas en el área de P&C Especialistas en el área de Logística y Cadena de Suministro Especialistas en el área de Compras Especialistas en el área de Ventas Especialistas en el área de Atención al Cliente Especialistas en el área de Informática (IT) Asistentes/as Ejecutivos/as	Max. 2.321,07€       Min. 1.569,98€
<b>GRUPO 4</b>	<b>RANGO</b>
Personal Auxiliar Personal en Formación	Max. 1.569,98€   Min. 1.445,34€

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

## TABLAS ANEXAS AL CONVENIO 2025

GRUPO 2	RANGO
Director/a de Departamento. Subdirector/a de Departamento. Responsable de Departamento, de Equipo y/o Área.	Min. 2.373,29€
GRUPO 3	RANGO
Especialistas en el área Financiera Especialistas en el área de P&C Especialistas en el área de Logística y Cadena de Suministro Especialistas en el área de Compras Especialistas en el área de Ventas Especialistas en el área de Atención al Cliente Especialistas en el área de Informática (IT) Asistentes/as Ejecutivos/as	Max. 2.373,29€       Min. 1.605,31€
GRUPO 4	RANGO
Personal Auxiliar Personal en Formación	Max. 1.605,31€   Min. 1.477,86 €

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

## ANEXO II

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES**

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

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

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

**1.- Compromiso por la igualdad y no discriminación**

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

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

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

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

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

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

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

- Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.
- Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

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

- **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

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

## 2.- Ámbito de aplicación

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

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

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

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

## 3.- Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su

vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

## 4.- Definiciones

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

- a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de

discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

- d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) **Represalia Discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

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

- 1. **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- 2. **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- 3. **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 1.- Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

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

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

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

### 2.- Comisión instructora

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

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

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

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

### 3.- Intervinientes y desarrollo del procedimiento

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

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

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

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

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

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

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

**4.- Finalización**

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

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

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

**5.- Seguimiento**

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

**6.- Máxima divulgación**

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

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

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

(03/19.490/24)

