ACTA DE ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DE UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA MODALIDAD DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO PARA LA EMPRESA GRUPO FERROATLANTICA, S.A.U. (CENTROS DE TRABAJO DE BOO DE GUARNIZO Y SABÓN)

Reunidos en Madrid, siendo las 23:00 horas del 14 de noviembre de 2022, los asistentes que se hacen constar a continuación con indicación de la representación que ostentan:

Por la Representación empresarial (en adelante, la Empresa):

Nombre:
Eric Molinier
Alberto Fuentes Álvarez
Luis Castillón Fantova
Antonio Francisco Teixeira
Juan Luis Bernardo Muñiz
Inmaculada Minuesa

Por la representación de los Sindicatos:

Nombre	SINDICATO
Sergio Leal Díez	UGT-FICA
Francisco Javier Blanco Díaz	UGT-FICA
José Manuel Vilariño Fernández	UGT-FICA
Armando Platas Peteiro	CIG
Aníbal Carro Castañeira	CIG
Omar Blanco Lema	CIG
Narciso Obregón Gutiérrez	CC.00
Ramón del Castillo Bartrina	USO
Francisco González Rivero	USO
Gonzalo López Barbarías	SUC

Comparecen en condición de asesores de la parte social:

Nombre	SINDICATO
Alberto Villalta Jiménez	UGT-FICA
José María Piñero Cabrera	UGT-FICA
Juan Carlos Gutiérrez	CC.OO. Industria
Marcos Ruiz González	USO industria
Víctor Camino Cobos	SUC

Interviene en condición de secretaria de acta:

Nombre Ana Isabel Caballero Marcos

EXPONEN

Primero.- Con fecha 24 de octubre de 2022 se inició un periodo de consultas por la empresa GRUPO FERROATLANTICA, S.A.U. para la suspensión de contratos de trabajo por causas productivas y organizativas en los centros de trabajo de Boo de Guarnizo y Sabón que afectaría a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en los mismos.

Segundo.- La apertura del periodo de consultas fue puesta en conocimiento de la Autoridad laboral y se han celebrado reuniones los días 24 y 27 de octubre, 3, 7 y 14 de noviembre, ampliando la información inicial, respondiendo a las peticiones de la comisión negociadora que se entendían necesarias para un análisis correcto de las causas esgrimidas y contando todas las partes con presencia de asesores de las secciones sindicales.

Tercero.- Las partes, durante el periodo de consultas, han examinado las causas motivadoras de la suspensión de contratos de trabajo planteada y las medidas tendentes a reducir o atenuar las consecuencias y efectos para las personas trabajadoras afectadas.

Cuarto.- Durante el periodo de consultas se ha desarrollado y debatido un efectivo intercambio de propuestas que consta en las actas del proceso, sometiéndose el contenido del presente acuerdo a la consideración de la comisión negociadora para alcanzar el refrendo de las secciones sindicales de UGT, CIG, USO, CC.OO y SUC que acreditan en su conjunto una representatividad en el ámbito del 100 %.

Quinto.- Las partes manifiestan que se han cumplido con todos los requisitos de forma y negociación por lo que, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, el periodo de consultas concluye con Acuerdo, procediéndose por la representación empresarial y por los miembros de la Comisión negociadora de las secciones sindicales de UGT, CIG, USO, CC.OO y SUC a la firma del presente Acuerdo.

Sexto.- El contenido del mismo aborda, en correspondencia con la causa productiva y organizativa, un régimen de afectación en términos de amplia flexibilidad para la adaptación a circunstancias sobrevenidas vinculadas a la evolución de la demanda y programa de producción, de manera que, a través

de la adaptación sobrevenida de la distribución temporal de la suspensión de contratos, resulte posible alcanzar mayores cotas de competitividad y eficiencia y, a la vez, intentar que el impacto de la suspensión presente un saldo de menor intensidad a su término.

Séptimo.- A tenor de lo anterior, en la presente reunión, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se ha alcanzado un Acuerdo con las estipulaciones que se contemplan a continuación y que permite dar por concluido el periodo de consultas.

ACUERDO

PRIMERO.- FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS

Las partes dan por concluido **CON ACUERDO** el periodo de consultas del presente procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo, iniciado por la Empresa en fecha 24 de octubre de 2022. Dicha suspensión se verificará en las condiciones sociales previstas en el presente acuerdo.

SEGUNDO.- CONCURRENCIA DE CAUSAS PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS

Ambas partes reconocen la concurrencia de las causas productivas y organizativas que se describen en la Memoria e Informe Técnico del procedimiento, así como la idoneidad de la medida de suspensión temporal de contratos de trabajo que resulta adecuada y proporcional en los términos pactados para afrontar la entidad objetiva actual de dichas causas.

TERCERO.- ALCANCE DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Ámbito funcional y personal

Se dispone la suspensión de los contratos de trabajo de todas las personas trabajadoras de GRUPO FERROATLANTICA, S.A.U. en los centros de trabajo de Boo de Guarnizo y Sabón, salvo los trabajadores que hayan accedido a la jubilación parcial en la modalidad de contrato de relevo.

Ámbito Temporal

La medida de suspensión de contratos de trabajo se aplicará inicialmente desde el 21 de noviembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, previa notificación a las personas trabajadoras del presente Acuerdo con el que concluye el periodo de consultas.

El presente acuerdo podrá prorrogarse al finalizar su vigencia si las partes así lo establecen antes de finalizar el mismo.

Ámbito material. Afectación y Criterios de selección

Se establece una afectación diferenciada por la adscripción al centro de trabajo, correlativa a los niveles de saturación productiva previstos para cada centro, considerando la intercambiabilidad funcional de las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo, siempre que tengan la habilitación formativa y preventiva para desarrollar esa polivalencia.

Por otro lado, la afectación asignada al centro de trabajo alcanza hasta el nivel de máxima absorción por cada centro del exceso de capacidad global de la Empresa, considerando la posibilidad de concentrar las producciones en aquel centro concurrente o momento temporal que para cada momento ofrezca un mejor balance de eficiencia, rentabilidad, ahorro global en función de los factores organizativos dinámicos expresados durante la negociación y la documentación aportada.

Para determinar el número de días naturales de suspensión que correspondan a cada persona trabajadora se define una tasa de conversión de jornadas laborales, es decir, la proporción entre jornadas laborales suspendidas y equivalencia en días naturales de suspensión que depende de la regulación de la jornada de cada Convenio Colectivo, excluyendo festivos y vacaciones anuales.

Al Servicio Público de Empleo se comunicarán los días naturales de suspensión para el reconocimiento de la prestación que correspondan en cada periodo en función de los calendarios de afectación que se determinen.

La medida de suspensión afecta a las personas trabajadoras expresados anteriormente de los centros de trabajo, cuyo encuadramiento se desglosa como sigue:

Plantilla adscrita al centro de Sabón

Jornadas de trabajo según Convenio: 218

Vacaciones: 30 Festivos Oficiales: 14 Resto días naturales: 321

Para todo el periodo de afectación propuesto se prevé una afectación del 75 % en promedio. Esta afectación equivale a la suspensión de 191 jornadas industriales efectivas entre noviembre y diciembre de 2022 y 2023 y a 281 días naturales de suspensión.

Plantilla adscrita al centro de BOO DE GUARNIZO

Jornadas de trabajo según Convenio: 219

Vacaciones: 30
Festivos Oficiales: 14
Resto días naturales: 321

Para todo el periodo de afectación propuesto se prevé una afectación del 75 % en promedio. Esta afectación equivale a la suspensión de 191 jornadas industriales efectivas entre noviembre y diciembre de 2022 y 2023 y a 281 días naturales de suspensión.

Dichas suspensiones se aplicarán en jornadas completas, comunicándose la suspensión por días naturales, de forma compatible con la distribución sobrevenida de jornada que proceda para cada periodo, de conformidad con las previsiones de los Convenios colectivos y pactos aplicables en cada centro de trabajo, incluidos los saldos compensatorios y jornadas de distribución irregular de la jornada.

El cambio sobrevenido de adscripción de centro de trabajo de las personas trabajadoras conllevará, desde el momento en que resulte efectiva, la aplicación del porcentaje de afectación correspondiente al centro de destino por el tiempo que dure la readscripción.

CUARTO. - CALENDARIOS DE APLICACIÓN Y DESAFECTACIONES SOBREVENIDAS

Las partes son conscientes de que la consecución de los objetivos de la medida de suspensión pasa por flexibilizar la determinación de la distribución de la afectación respetando el cómputo de la afectación máxima establecida para el periodo indicado. A su vez, se arbitran mecanismos de planificación e información -calendarios, preavisos y resúmenes- en orden a facilitar un margen adecuado de previsión y control del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras y sus representantes.

En cumplimiento de la previsión del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada se distribuirá anualmente conforme al calendario laboral y las previsiones de los Convenios colectivos y Pactos aplicables en cada centro de trabajo.

La adaptación al programa de producción se realizará mediante la elaboración por la empresa de calendarios de suspensión mensuales que identificarán los días de suspensión en las jornadas laborales que resulten de los calendarios de cada centro e instalación, sujetos en su caso a los mecanismos de modificación sobrevenida de la distribución de jornada aplicables en cada centro.

Dichos calendarios de aplicación de la suspensión se comunicarán previamente a la Comisión de seguimiento del presente acuerdo, así como a la representación de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo.

No obstante, la empresa podrá disponer la desafectación sobrevenida de las jornadas de suspensión indicadas en el calendario de aplicación. La empresa preavisará a las personas trabajadoras la desafectación de jornadas de suspensión con una antelación mínima de 48 horas dando cuenta a la Comisión de seguimiento, así como a la representación de los trabajadores del centro de trabajo. No obstante, las personas trabajadoras que puedan ser emplazados a prestar servicios en un plazo inferior, podrán aceptar voluntariamente dicha desafectación pese a que el preaviso resulte extemporáneo.

En sentido inverso y mediando idéntico preaviso e información, se podrán activar jornadas laborales afectándolas a suspensión.

Con independencia de lo anterior, las personas trabajadoras podrán ser emplazados a prestar servicios en un plazo inferior y pese a que el preaviso resulte extemporáneo en, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Situación productiva sobrevenida;
- Situación de incapacidad temporal o equivalente de alguno de las personas que se encuentren prestando servicios, y/o;
- Cualquier otra circunstancia de carácter excepcional del proceso productivo.

No obstante, en la medida de lo posible y atendiendo a las circunstancias específicas de cada caso, se procurará limitar puntualmente el alcance de afectaciones y desafectaciones sobrevenidas para posibilitar la atención de compromisos concretos derivados de la atención de las responsabilidades familiares y de los proyectos formativos de la persona trabajadora, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Los saldos compensatorios por defecto de jornada que resultasen de los mecanismos de flexibilidad en la distribución sobrevenida de jornada aplicables en cada ámbito, podrán ser objeto de afectación a suspensión de jornadas, una vez se disponga la activación de dichas jornadas defectivas en días concretos conforme a la normativa convencional de aplicación.

La desafectación sobrevenida reducirá el saldo de jornadas de suspensión inicialmente establecido, conforme a lo establecido para cada centro, pero permitirá la asignación de las jornadas de suspensión desafectadas en periodos subsiguientes y hasta el límite máximo establecido en el apartado tercero para todo el periodo de aplicación de la medida.

En todo caso se desafectarán automáticamente los periodos coincidentes con suspensión por maternidad, paternidad, adopción, guarda o acogimiento; por riesgo durante el embarazo; por huelga legal y por cumplimiento de sanciones disciplinarias.

La suspensión de los contratos de trabajo no afectará a la fijación de las vacaciones anuales de manera que, si coincidieran con los días de suspensión planificados, éstos se cambiarán y se realizarán con anterioridad o posterioridad al periodo vacacional.

Semestralmente, cada persona trabajadora podrá solicitar un resumen indicativo de los saldos de afectación y jornada resultantes de la aplicación de la medida de suspensión y de las modificaciones sobrevenidas en la distribución de jornada.

QUINTO.- MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO.

Mejora de la acción protectora de la Seguridad Social.

Las Partes, en el marco de las negociaciones han decidido adoptar como medida social de acompañamiento, un complemento a la prestación por desempleo cuya finalidad es, precisamente, la de atenuar las consecuencias económicas para las personas afectadas por la suspensión de los contratos de trabajo. Aparte de esta prestación complementaria, por los días de suspensión, la Empresa no abonará a la persona trabajadora cantidad alguna en concepto de salario, sin perjuicio de la obligación de abonar las cotizaciones a la Seguridad Social de conformidad con la legislación vigente.

Importe del complemento.

Durante el periodo en que las personas trabajadoras afectadas estén en situación de suspensión del contrato de trabajo en aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y les sea reconocida la correspondiente prestación por desempleo, la Empresa mejorará la prestación de desempleo de la Seguridad Social reconocida a los trabajadores afectados para que permita alcanzar una cantidad equivalente al 90 % del salario bruto mensual que cada persona trabajadora afectado hubiera percibido sin aplicar la suspensión de contratos de trabajo, sin inclusión de pagas extraordinarias, bonus, horas extraordinarias o equivalentes. Para modular el coste del ofrecimiento económico que la empresa ha realizado para alcanzar un acuerdo por unanimidad de la parte social, y con la máxima de que aquellas personas que tienen una retribución superior han de aportar un mayor esfuerzo económico, las partes convienen que ha de toparse el salario bruto anual susceptible de complemento a 75.000 euros brutos anuales. Por tanto, el exceso retributivo que una persona pudiera percibir no será objeto de mejora o complemento alguno.

Igualmente, y también como mejora de la prestación de desempleo, se abonará un importe equivalente a la diferencia entre las pagas extraordinarias a percibir con aplicación de la suspensión y el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido percibir a la plantilla afectada sin aplicación de la reiterada suspensión. Esta última cuantía se abonará en el momento del vencimiento de cada una de las pagas extraordinarias afectadas por la presente medida.

Por último, este colectivo de personas trabajadoras devengará el 100% de las vacaciones a disfrutar.

La prestación complementaria no cubrirá aquellos supuestos en los que por otras causas de suspensión de la relación laboral proceda realizar deducciones en la remuneración mensual, pagas extraordinarias y retribución de vacaciones.

La Empresa abonará las cantidades indicadas, que son brutas, en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.

Los días de suspensión la Empresa no abonará a la persona trabajadora cantidad alguna en concepto de salario, sin perjuicio de la obligación de abonar las cotizaciones a la Seguridad Social de conformidad con la legislación vigente.

Vinculación a la situación legal de desempleo y Obligaciones de la persona trabajadora.

Para acceder a la prestación complementaria la persona trabajadora deberá acreditar que ha solicitado la prestación por desempleo, a cuyo efecto deberá aportar a la Empresa copia de la solicitud cursada y, en su momento, copia de

la Resolución que le reconozca las prestaciones por desempleo. El incumplimiento de estas obligaciones impide el devengo del complemento de prestación por desempleo.

Liquidación y pago.

El importe del complemento se abonará conforme al vencimiento mensual, practicándose una liquidación y pago provisional a expensas de la acreditación del importe de la prestación de desempleo reconocido finalmente por la correspondiente Resolución administrativa.

Incompatibilidad del complemento de la prestación de desempleo.

El complemento únicamente procederá en el caso de que se haya concedido el derecho a la prestación de desempleo de la Seguridad Social.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora afectada obtenga durante la suspensión otra colocación o desarrolle una actividad incompatible con la percepción de la prestación de desempleo, no se devengará complemento alguno a cargo de la empresa durante el periodo que dure la suspensión del contrato de trabajo.

La persona trabajadora está obligada a comunicar el inicio de actividad o el desarrollo de una actividad incompatible tanto a la entidad gestora de la prestación por desempleo, como a la empresa. En caso de incumplimiento de esta obligación se extinguirá definitivamente el derecho al complemento, resultando, además, indebidas las cantidades percibidas por tal concepto durante el periodo en que se haya producido la situación de incompatibilidad de la prestación por desempleo.

SEXTO.- MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

- a) Durante las suspensiones de contratos, la empresa podrá desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y su empleabilidad, así como aquellas relacionadas con la seguridad, salud y medio ambiente.
- b) Programa de suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo (excedencia pactada)

Las personas trabajadoras afectadas podrán acogerse a una suspensión temporal del contrato de trabajo de mutuo acuerdo durante todo el periodo de aplicación de la medida.

La duración mínima de la suspensión será de seis meses.

Entre el 1 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2.023, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización mensual bruta de 1.200 euros.

Hasta el 31 de diciembre de 2.023, mediando un preaviso de quince días, la persona trabajadora tendrá derecho a poner término a la suspensión y reingresar en la empresa en sus anteriores condiciones de trabajo.

En caso de que la persona trabajadora no hubiera solicitado el reingreso antes del 31 de diciembre de 2023, la suspensión se prorrogará automáticamente por periodos anuales sucesivos conservando el derecho automático al reingreso al término de cada año natural si lo solicitase con al menos 15 días de antelación, sin derecho a importe económico alguno.

A partir del 31 de diciembre de 2024 la persona trabajadora conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

A partir del 31 de diciembre de 2025, de no haberse cursado la petición de reingreso, la persona trabajadora causará baja definitiva en la empresa.

 c) Programa de incentivo a la excedencia del apartado tercero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

Las excedencias que se causen entre el 1 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2.023 al amparo de lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y que presenten una duración mínima continuada de seis meses, devengarán una indemnización de 1.200 euros brutos mensuales.

d) Movilidad geográfica

En aras a impulsar una menor afectación de la medida suspensiva a la plantilla, será de aplicación lo suscrito en el artículo 42 a 45 del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y siguientes en esta materia en las empresas del Grupo Ferroglobe.

A estos efectos, se pondrá de manifiesto estas circunstancias a la Comisión de Seguimiento que analizará la posibilidad de aplicar esta medida a las personas afectadas en la medida suspensiva.

SÉPTIMO.- MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES PRODUCTIVAS

Durante la parada de las instalaciones la empresa desarrollará un plan de mantenimiento que permita la activación de las fábricas en caso de que la actividad productiva así lo requiera. A estos efectos, se realizarán inversiones (mantenimiento y mejoras de seguridad y medio ambiente) para mantener la competitividad industrial futura.

OCTAVO.- CONTRATO DE SUMINISTRO DE ENERGÍA

La empresa se compromete a formalizar durante la vigencia de la medida suspensiva acuerdos en materia de suministro de energía a través de un contrato de larga duración (PPA) siempre que las condiciones ofrecidas favorezcan su competitividad y, en consecuencia, el futuro industrial en España. A estos efectos, la empresa y la parte social impulsarán reuniones con la administración para mejorar la situación energética de la empresa en aras de alcanzar el objetivo de un contrato de suministro.

NOVENO.- COMISION DE SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión mixta de seguimiento integrada por los representantes de cada sección sindical firmante del presente acuerdo o los sustitutos que éstas designen y representantes de la Empresa.

Las funciones de la Comisión de seguimiento serán las siguientes:

- Recibir información puntual sobre las decisiones adoptadas por la empresa para la adaptación de la aplicación de las medidas.
- Valorar los cambios sobrevenidos que puedan resultar procedentes en la concreción y detalle de la aplicación de las medidas.
- Adaptar el contenido del presente acuerdo disponiendo las modificaciones que resulten oportunas.
- Recibir información actualizada sobre la evolución de la situación de la empresa y a los resultados de las medidas aplicadas.
- Interpretar el contenido del presente Acuerdo y vigilar y contrastar su cumplimiento.
- La Comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad mínima trimestral.

OCTAVO.- Se autoriza a D. Alberto Fuentes Álvarez, a D. José María Merino Matesanz o a D.ª Ana Isabel Caballero Marcos o a quienes estos deleguen a tramitar vía REGCON su registro.

Lo que suscriben en prueba de conformidad en Madrid, a 14 de noviembre de 2022.

Por la empresa:

Nombre:
Eric Molinier
Alberto Fuentes Álvarez
Luis Castillón Fantova
Antonio Francisco Teixeira
Juan Luis Bernardo Muñíz
Inmaculada Minuesa
Ana Isabel Caballero Marcos

Por la representación social:

Nombre	Sindicato
Alberto Villalta Jiménez	UGT-FICA
José Mª Piñero Cabrera	UGT-FICA

Sergio Leal Díez	UGT-FICA
Francisco Javier Blanco Díaz	UGT-FICA
José Manuel Vilariño Fernández	UGT-FICA
Armando Platas Peteiro	CIG
Aníbal Carro Castañeira	CIG
Omar Blanco Lema	CIG
Juan Carlos Gutiérrez	CC.OO. Industria
	22.22
Narciso Obregón Gutiérrez	CC.00
Marcos Ruiz González	USO industria
	110.0
Francisco González Rivero	USO
Ramón del Castillo Bartrina	USO
Water Consider California	0110
Víctor Camino Cobos	SUC
Gonzalo López Barbarías	SUC