

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3092 *Resolución de 14 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco de Sidenor Aceros Especiales, SLU, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA.*

Visto el texto del Acuerdo Marco del grupo de empresas Sidenor Aceros Especiales y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA (código de convenio n.º 99100115072013), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT-FICA, CC.OO.-Industria y FI-USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de febrero de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO MARCO DE LAS EMPRESAS SIDENOR ACEROS ESPECIALES, SLU, Y SIDENOR INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Acuerdo Marco regularán las relaciones laborales de la Empresa y las personas trabajadoras de las siguientes empresas y centros de trabajo:

Sidenor Aceros Especiales, SLU (fábrica de Basauri, fábrica de Vitoria, Oficinas Generales, fábrica de Reinosa), y
Sidenor Investigación y Desarrollo, SA.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo Marco se aplica 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, Facilitadores 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 o Directivo.

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

Si alguna persona actualmente Fuera de convenio/Directivo, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el convenio, podrá solicitarlo. La Dirección de la Empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, informándose a la comisión de seguimiento.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El acuerdo marco tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2026, esto es, cinco (5) años, con independencia de la fecha de su publicación en los boletines oficiales.

Artículo 4. *Forma y condiciones de denuncia del acuerdo marco.*

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

La denuncia y la comunicación de promoción de negociación, que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del Acuerdo y las materias objeto de negociación, deberán formalizarse simultáneamente por escrito y deberán ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, con un mínimo de (1) un mes de antelación a la conclusión de la duración pactada del Acuerdo Marco.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Sin perjuicio del régimen transitorio que se señala a continuación, la jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2022 será de un mínimo de 1.696 horas al año (212 jornadas de trabajo anuales). Dicha jornada se mantendrá durante los años 2023 y 2024. Para los años 2025 y 2026 la jornada queda establecida en 1.688 horas de trabajo anuales (211 jornadas de trabajo anuales).

Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrita la persona trabajadora y sin perjuicio de la jornada adicional pactada en los artículos relativos a jornada de disponibilidad y jornada de formación del presente Acuerdo Marco.

Artículo 6. *Jornada intensiva.*

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual, se habilita la programación de fórmulas de jornada intensiva en periodo estival (julio y agosto) en aquellos centros de trabajo, departamentos y puestos en los que resulte posible desde un punto de vista organizativo y/o productivo.

Artículo 7. *Jornadas de disponibilidad.*

La Empresa podrá aumentar o disminuir las jornadas de trabajo utilizando la disponibilidad hasta los límites dispuestos en este artículo. La aplicación de las jornadas de disponibilidad deberá tener por objeto actividades industriales, productivas y/o formativas.

El abanico de disponibilidad deberá estar dentro de los límites de ± 72 horas por persona trabajadora y año natural respecto de las jornadas fijadas en su calendario.

Este margen de ± 72 horas por persona sólo podrá sobrepasarse para atender situaciones graves, por acuerdo expreso entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección.

El aumento o disminución de horas como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o personas trabajadoras individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

Preaviso de una semana al personal afectado y a la Representación de los Trabajadores, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.

La disponibilidad se aplicará con jornadas completas, tanto cuando se trabaje más, como cuando se trabaje menos, salvo aquellas que se utilicen para formación.

Las jornadas de disponibilidad 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 disponibilidad. 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.

La Empresa llevará un control mensual de las jornadas de disponibilidad utilizadas por persona, en exceso o en defecto con el saldo correspondiente, e informará al Comité de Empresa de los datos individualizados.

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.

El saldo por exceso será objeto de compensación, a opción de la persona trabajadora, en descanso o mediante la retribución de 125 euros/día.

La compensación en descanso se realizará mediante la desactivación de jornadas completas, concretándose su disfrute de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa. A falta de opción expresa por la persona trabajadora, procederá la compensación económica.

Artículo 8. *Calendarios.*

La Empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de cuatro cambios dentro del año.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

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

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de un mes.

La modificación se instrumentará mediante comunicación a la Representación legal de los Trabajadores y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de 7 días antelación.

Artículo 9. *Vacaciones.*

A) Disfrute de vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año.

Con carácter general, el periodo oficial de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes garantías:

La persona trabajadora disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la Empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones). Salvo acuerdo con la persona trabajadora, las vacaciones no se podrán disfrutar en más de dos periodos. El disfrute de las vacaciones incluirá una quincena natural de forma continuada en el periodo estival (julio, agosto o septiembre).

Los días restantes (máximo 10 días) los podrá disfrutar fuera del periodo oficial (julio, agosto y septiembre), asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio o de fuerza mayor, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos a los meses expresados. En los casos anteriores la Dirección de la Empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de los Trabajadores, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 60 días.

El personal que por encontrarse de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, no pueda disfrutar las vacaciones en el turno general, las disfrutará, con carácter general, a partir de la fecha en la que recibe el alta médica.

Con carácter general, las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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, 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.

En estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo no tendrán la compensación de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

Los mantenimientos seguirán con el mismo régimen existente en la actualidad en los centros de trabajo.

B) Compensación de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, conforme a lo establecido en el apartado A. de este artículo 9 de este Acuerdo Marco, se verá compensado con un importe de 35 euros por día natural de vacación desplazada.

La anterior cuantía económica se establece a partir de la suscripción del presente Convenio, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores y/o persona trabajadora, en cada centro de trabajo podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con los meses de julio, agosto y septiembre.

En caso de que sea una petición voluntaria de la persona trabajadora no procederán las compensaciones establecidas anteriormente, para los días trabajados correspondientes a ese período fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

Artículo 10. *Jornada adicional de disfrute de vacaciones.*

A partir del año 2022 las personas trabajadoras de la Empresa podrán disfrutar de un día adicional de vacaciones anual de disfrute individual.

Este derecho estará vinculado a la generación de 30 días de vacaciones.

El preaviso para el disfrute del mismo será de 7 días, salvo que organizativamente la Empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior. La Empresa en un plazo de 24 horas resolverá la solicitud de la persona trabajadora.

En el caso de que la solicitud de varias personas en el departamento en la misma fecha genere una parada de producción la Empresa podrá denegarlo de forma justificada por causa de un número de solicitudes no asumibles para su área.

Artículo 11. *Permisos retribuidos, licencias y excedencias y otros aspectos sociales.*

Las partes regularán 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 50% de la jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente, aplicando la norma de cada permiso.

Otras consultas médicas: hasta 16 horas al año (presentará justificante de asistencia, indicando hora de inicio y fin de consulta). Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas,

revisiones médicas o intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como hijos/as y padres y madres de la persona trabajadora.

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

Por último, las partes modificarán la redacción de los permisos retribuidos acorde con la legislación laboral vigente y la jurisprudencia consolidada.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Se entiende como movilidad funcional:

- A) Cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional.
- B) Cambio de grupo profesional.

A) Cambio de nivel dentro del mismo Grupo Profesional.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a las personas trabajadoras a funciones que conlleven cambio de nivel, 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, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

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

B) 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. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los Representantes de las personas trabajadoras.

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, 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, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 13. *Incrementos salariales*.

A) Incrementos salariales.

Se incrementarán todos los conceptos salariales estatutarios durante el periodo de vigencia en los siguientes términos:

Año 2022: 2,5 %.

Año 2023: 2 %.

Año 2024: 2 %.

Año 2025: 2 %.

Año 2026: 1,5 %.

Los incrementos referidos estarán sometidos a la siguiente cláusula de revisión salarial: en caso de que los importes fijos acumulativos de 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los 5 años, la diferencia resultante hasta un tope máximo de un 5%, se aplicará como base de cálculo de las tablas salariales de 2027, sin que esta regularización genere ningún tipo de atraso.

Asimismo, en caso de que los importes fijos acumulativos de 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los 5 años, se realizará en el primer trimestre de 2027, un pago único no consolidable por el importe resultante de la diferencia, hasta un tope máximo de un 5% sobre el salario bruto anual de 2026. El abono de este importe será proporcional al periodo de prestación efectiva de servicios durante el año 2026.

B) Plus de turnicidad, nocturnidad y festivo.

Además de aplicar a los pluses de turnicidad, nocturnidad y festivo los incrementos previstos para la retribución fija, durante la vigencia del convenio, se alcanzará un incremento adicional de un 5 % sobre las cuantías actuales.

Artículo 14. *Retribución variable*.

Se suprime el Incentivo sobre Resultados (ISR). No obstante, se establece una retribución variable y no consolidable durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 que se abonará sobre el salario bruto anual percibido en función del Resultado antes de impuestos (RAI) determinado por las cuentas consolidadas del ejercicio correspondiente y en los siguientes porcentajes. El escalado de aplicación es el siguiente:

Resultados antes de impuestos (en millones de euros)	% Sobre salario bruto (escalones no acumulables)
15 - <20	0,5
20 - <25	0,7
25 - <30	0,9
30 - <35	1,1
35 - <40	1,3
40 - <50	1,5
50 - <60	1,75
60 o más	2

La retribución variable se abonará a año vencido y tras el cierre de las cuentas anuales de 2023, 2024, 2025 y 2026. Se hará efectivo durante el primer trimestre del año siguiente a su generación.

Artículo 15. *Prima acuerdo marco.*

Con la entrada en vigor del acuerdo marco en cada uno de los centros de trabajo o Empresa se abonará a las personas trabajadoras una prima única no consolidable y lineal por importe de 1.000 euros.

Dicha prima se entenderá devengada en proporción a la prestación de servicios durante 2022 y se cotizará prorrateada en las doce bases de cotización de este año, dando lugar en su caso a la correspondiente regularización.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 16. *Formación.*

La formación del personal constituye el instrumento básico para conseguir la adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y para potenciar las expectativas de promoción y desarrollo profesional de las personas que trabajan en la Empresa.

La Empresa dispondrá de una bolsa de cuatro horas anuales obligatorias para formación de cada persona trabajadora y adicionales a la jornada laboral anual pactada. Dichas horas tendrán el carácter de ordinarias y no devengarán una remuneración específica. La Empresa, siempre que organizativamente sea posible, no aplicará las horas de formación en jornadas de descanso de la persona trabajadora y deberán aplicarse en un solo bloque.

El contenido de dicha formación se definirá conforme al plan de formación que adopte con la representación de los trabajadores y estará fundamentalmente orientado a la mejora de la polivalencia de la plantilla. El permiso de formación contemplado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores se articulará en la programación que incorporen los correspondientes Planes de Formación.

Asimismo, la Empresa podrá utilizar de las 72 horas por año natural de disponibilidad un máximo de 16 horas anuales para formación a más de las cuatro horas expresadas anteriormente.

CAPÍTULO VI

Condiciones de empleo

Artículo 17. *Política de igualdad y diversidad.*

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del Acuerdo 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 sub-representado 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.

Artículo 18. *Política de seguridad, salud y medio ambiente.*

Las partes son conscientes que a lo largo de estos años se ha venido desarrollando una importante labor en seguridad laboral, habiéndose adquirido en la Empresa una base sólida en esta materia a través de unos sistemas de seguridad y salud laboral muy integrados en el día a día de la actividad en todos los centros de trabajo. Todo ello mediante el impulso de un sistema de seguridad que, en la actualidad, está absolutamente interiorizado por parte de toda la plantilla de la Empresa.

No obstante, las partes se comprometen a impulsar la mesa de negociación del plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente con el objetivo de alcanzar compromisos que mejoren las condiciones actuales antes del 31 de diciembre de 2022.

Artículo 19. *Estabilidad en el empleo.*

Las partes establecen como objetivo alcanzar durante la vigencia del acuerdo una temporalidad máxima del 15% de la plantilla de la Empresa, excluyendo tanto los contratos de interinidad y sustitución como los contratos formativos.

A esos efectos, la Empresa se compromete a la concertación de 200 contratos de duración indefinida durante la vigencia del Acuerdo Marco.

CAPÍTULO VII

Jubilaciones

Artículo 20. *Jubilación forzosa.*

Se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización de, al menos, dos contratos de trabajo de duración indefinida con personas

que ya sostengan una relación laboral de duración determinada con la empresa o que se incorporen *ex novo* a la empresa.

Artículo 21. *Jubilaciones parciales anticipadas.*

Se aplicará para las quintas de 1958 a 1964 siempre que se mantengan las condiciones del actual marco legislativo.

Se establecerá la acumulación de jornada durante el periodo de aplicación por parte de los jubilados parciales al objeto de que las personas finalicen cuanto antes su trayectoria profesional en la Empresa. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes sobrevenida en el periodo de acumulación, se computará como prestada la parte de la jornada reducida del jubilado parcial que corresponda proporcionalmente a los días laborables en situación de incapacidad temporal respecto al total anual, debiendo recuperarse a continuación del alta el resto de la jornada acumulada programada inicialmente.

CAPÍTULO VIII

Varios

Artículo 22. *Empresa saludable.*

Las partes manifiestan su compromiso por obtener un entorno de trabajo saludable y colaborar en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.

La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo.

Los recursos de salud disponibles en el entorno laboral.

Los hábitos y estilos de vida saludables de las personas trabajadoras.

Artículo 23. *Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión.*

Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades Empresariales de control y dirección de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los periodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la Empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el periodo de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los periodos de desconexión.

Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

Artículo 24. *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.

Artículo 25. *Procedimiento de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de diciembre de 2020, «BOE» del 23 del mismo mes y año) para el Convenio Marco y a los acuerdos de ámbito autonómico para los conflictos colectivos de centro.

Artículo 26. *Plan de inversiones.*

La Empresa analizará e impulsará las inversiones necesarias para garantizar su competitividad, así como aquellas inversiones estratégicas que estén destinadas a la prospección de nuevos proyectos empresariales que contribuyan a aumentar las actividades industriales del Grupo Sidenor.

Artículo 27. *Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento.*

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Acuerdo Marco, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido

son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente Acuerdo.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas, y aplicará en su funcionamiento las recomendaciones contenidas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laboral (ASAC) y en su Anexo relativo al funcionamiento de las comisiones paritarias.

Estará integrada:

Por parte de la Empresa, por 13 personas de la Dirección.

La composición de la Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 13 personas.

Disposición final. *Alcance del Acuerdo y compromiso de las partes.*

La Empresa y la representación sindical incorporarán a los convenios colectivos de centro los contenidos acordados en el Acuerdo Marco para las materias contempladas, al objeto de adaptarlos a los acuerdos suscritos que producirán efectos a partir del 1 de enero de 2022 con la firma de los respectivos convenios.

Las condiciones del Acuerdo representan el máximo esfuerzo económico posible, por lo que su equilibrio interno tiene el carácter de límite indisponible en los ámbitos inferiores en lo relativo a la jornada efectiva, evolución de las condiciones económicas, de los beneficios sociales y de la factorización económica de las materias aquí no reguladas, sin que puedan establecerse condiciones que determinen deslizamientos salariales distintos de los que se derivan de la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo.

La Empresa y la representación sindical asumen pues el firme compromiso de superar cualquier circunstancia que pueda frustrar el efectivo disfrute por las personas trabajadoras de los beneficios aquí contemplados.

Disposición adicional. *Adhesión de otros centros de trabajo de la Empresa.*

Los centros de trabajo no adscritos al Acuerdo Marco podrán solicitar a la Empresa, una vez finalizada la vigencia de sus convenios, la adscripción voluntaria al Acuerdo Marco por el periodo de vigencia que reste, siempre y cuando exista acuerdo entre Empresa y la mayoría sindical.