

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3216 *Resolución de 27 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco del Grupo de empresas FerroAtlántica en España - FerroAtlántica, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo Marco del Grupo de empresas FerroAtlántica en España -FerroAtlántica, S.A.U. (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee-Dumbría-CCHH y Sabón); Hidro Nitro Española, S.A.; Cuarzos Industriales, S.A.U.; Rocas Arcillas y Minerales, S.A. y FerroAtlántica I+D, S.L.U.- (Código de convenio: 90102973012018), que fue suscrito, con fecha 2 de febrero de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dicho Grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT-FICA, CC.OO.-Industria, FI-USO y SUC, en representación del colectivo laboral afectado, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco 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, 27 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ANEXO I

Acuerdo marco para las empresas FerroAtlántica, S.A.U. (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee-Dumbria-CCHH y Sabón), Hidro Nitro Española, S.A., Cuarzos Industriales, S.A.U., Rocas Arcillas y Minerales, S.A. y FerroAtlántica I+D S.L.U

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

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

- FerroAtlántica, S.A.U. (centros de trabajo de Madrid, Boo de Guarnizo, Cee-Dumbría-CCHH y Sabón).
- Hidro Nitro Española, S.A.
- Cuarzos Industriales, S.A.U. (centros de trabajo de Tordoia, Sonia y Sede Central)
- Rocas Arcillas y Minerales, S.A. (centro de trabajo de Serrabal)
- FerroAtlántica I+D, S.L.U.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todos los trabajadores en plantilla incluidos en las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo anterior, excepto aquellos que ya están excluidos en sus respectivos convenios colectivos y los directores o jefes de departamento que dependen directamente de un director o un director general y respecto de los aspectos económicos (véase anexo I). Todo ello, salvo que en los convenios de Empresa o centro de trabajo se acuerde otra cosa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Finalizada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, 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.

CAPÍTULO II**Tiempo de trabajo****Artículo 4. *Jornada laboral.***

La jornada anual que se aplicará en cada uno de los años de vigencia será la establecida en los convenios colectivos actuales de cada Empresa o centro de trabajo.

Artículo 5. *Calendarios.*

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

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

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

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

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

Artículo 6. *Vacaciones.*

El número de días de vacaciones anuales serán los que están establecidos en los convenios colectivos de Empresa o de centro de trabajo actuales (véase anexo II).

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

Artículo 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 del trabajador 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.

El trabajador 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, el trabajador 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.

El trabajador 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 el trabajador tendrá derecho a la remuneración vigente en ese momento de la categoría profesional del puesto que ocupe.

Los trabajadores 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 trabajador, podrá éste pasar a prestar servicios en otras empresas del Grupo, acordándose la suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

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

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

Artículo 8. *Distribución de la jornada.*

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

8.1 Regímenes de trabajo.

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

8.2 Normas generales.

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

Los trabajadores que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización de su supervisor.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 9. *Salarios.*

9.1 Incrementos salariales.

Las partes acuerdan que a los conceptos establecidos en las tablas salariales se les aplicarán los siguientes incrementos económicos:

- Año 2018: 2%.
- Año 2019: 2,2%.
- Año 2020: 2,3%.

9.2 Importe lineal consolidable.

Adicionalmente a lo anterior, se acuerda el pago de una cantidad lineal de 800 € a cada trabajador que forme parte de la plantilla de la Empresa en el año 2018, en proporción a su jornada laboral y al periodo de vigencia de su contrato durante dicho año.

En cuanto a la forma de pago, la cantidad que corresponda a cada trabajador que esté en plantilla desde el 1 de enero de 2018 se abonará de una sola vez en proporción al periodo de vigencia de su contrato y será objeto de regularización en caso de que la duración del mismo se reduzca o amplíe. En caso de contratación posterior al 1 de enero de 2018 se regularizará en la liquidación o a 31 de diciembre de 2018, lo que antes se produzca.

El 1 de enero de 2019 antes de aplicar la subida del 2,2% pactada para dicho año se incluirá en tablas la cantidad de 816 euros para regularizar la consolidación y el pago en la forma habitual de la Empresa.

Artículo 10. *Incentivo no consolidable.*

Se pacta el abono en el año 2018 de un pago único en concepto de «*incentivo no consolidable*» por importe de 400 euros a cada trabajador que se encuentre en plantilla de la Empresa a 1 de enero de 2018.

A partir del año 2019 no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

CAPÍTULO IV

Igualdad de género

Artículo 11. *Plan de igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa cuenta con un Plan de Igualdad denominado «*II Plan de Igualdad FerroAtlántica 2016-2021*» con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por dicha ley, las partes firmantes de este Acuerdo entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad, principio asumido dentro de la política de responsabilidad social del Grupo.

Por tanto, las partes firmantes del presente Acuerdo Marco hacen expresa manifestación de la consideración de la igualdad de géneros como un principio básico en el ámbito de las relaciones laborales.

Como muestra de este compromiso y con el objetivo de unificar la regulación en materia de igualdad en todas las empresas del Grupo las partes firmantes declaran su intención de promover la inclusión en el Plan de Igualdad vigente a aquellas empresas y/o centros de trabajo que en la actualidad no dispongan de Plan de Igualdad y formen parte del ámbito territorial y funcional de este Acuerdo Marco.

Para ello, se contemplarán y desarrollarán una serie de objetivos en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.
- Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

A estos efectos, la Empresa convocará en el primer semestre de 2018 a las partes afectadas para proponer la ampliación del ámbito de aplicación del plan de igualdad mediante la correspondiente novación objetiva si así lo acuerdan.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud

Artículo 12. *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 los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

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

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

CAPÍTULO VI

Formación y promoción

Artículo 13. *Formación.*

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

La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores 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 a facilitar 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, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

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

Artículo 14. *Promoción.*

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 15. *Régimen disciplinario.*

Cada Empresa o centro de trabajo del Acuerdo Marco aplicará el régimen sancionador de su convenio colectivo sectorial, excepto aquellas empresas o centros de trabajo donde ya exista en la actualidad uno específico (salvo que sea materia de competencia exclusiva reservada al ámbito sectorial en cuyo caso se aplicará este).

CAPÍTULO VIII

Condiciones de denuncia

Artículo 16. *Forma y condiciones de denuncia.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial)

Artículo 17. *Procedimiento resolución de conflictos.*

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

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

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Acuerdo puedan suscitarse serán tramitados a través de los siguientes procedimientos:

– Adhesión al Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-V, BOE de 23 de febrero de 2012).

Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o a los acuerdos que les sustituyan y complementen, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

– Solución autónoma de conflictos laborales en otros ámbitos.

Los conflictos de trabajo colectivos indicados en el punto anterior que se susciten en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma, quedarán sometidos obligatoriamente al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio de dicho ámbito territorial. Los convenios colectivos regidos por este Acuerdo Marco incorporarán el compromiso de acogerse al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio del ámbito en el que extiendan su eficacia.

– Normas comunes.

Comisión Paritaria.

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación, aplicación o inaplicación de este Acuerdo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del mismo que regula el artículo 18.

Asimismo, las Comisiones Paritarias que se constituyan en los Acuerdos que puedan pactarse en los distintos centros de trabajo o Empresa asumirán esta misma competencia dentro de sus respectivos ámbitos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria competente, que resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos 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 Paritaria habrá de pronunciarse será el de quince días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Efectos de la tramitación.

La iniciación de estos procedimientos desde su planteamiento ante las Comisiones Paritarias correspondientes impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por el motivo o causa del procedimiento, en tanto dure el mismo.

CAPÍTULO X

Comisión de Información y Seguimiento

Artículo 18. *Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento*

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

Se constituirá una comisión paritaria integrada, por parte de la representación sindical, por 9 miembros designados por los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, debiendo respetarse el criterio de proporcionalidad. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación sindical.

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

Serán competencias de esta Comisión:

- Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo (formación, seguridad y salud, etc.), así como del seguimiento de su cumplimiento.
- La resolución de conflictos, según lo previsto en el artículo 17 de procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del presente Acuerdo.
- Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas.
- Conocer sobre la evolución del empleo.

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

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

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

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

Disposición adicional primera. *Vinculación a la totalidad.*

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

Dado que este Acuerdo constituye el máximo esfuerzo económico posible, la naturaleza del mismo en materia económica es la de un máximo en cómputo global que no puede ser

sobrepasado en ningún aspecto, y que tiene el carácter de límite indisponible en los ámbitos inferiores, por lo que las condiciones económicas y materias pactadas en los convenios colectivos afectados por este Acuerdo Marco, serán objeto de consideración conjunta.

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

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

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

Disposición derogatoria.

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

Disposición final primera. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

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

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

Disposición final segunda. *Articulación de la negociación.*

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

Este Acuerdo tendrá competencia exclusiva en las materias establecidas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

ANEXO I

FerroAtlántica, S.A.U Cee-Dumbria y Centrales Hidroeléctricas:

- Director de Fábrica.
- Responsable de Gestión Energética.
- Jefe de Mantenimiento Cee-Dumbria.
- Jefe de Fabricación Cee-Dumbria.
- Jefe de Calidad y Medio Ambiente.
- Coordinador del Servicio de Prevención.
- Jefe Administración y Contabilidad.
- Jefe Materias Primas y Productos Terminados.
- Jefe de Recursos Humanos.

FerroAtlántica, S.A.U. Boo de Guarnizo:

- Director de Fábrica.
- Jefe de Fabricación.
- Jefa de Energía, Materias Primas y Planificación.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Productos Finales.
- Jefe de Recursos Humanos.
- Jefa de Administración.
- Jefa de Calidad y Laboratorio.
- Jefa de Medio Ambiente.
- Jefa de Ingeniería, Oficina Técnica y Obra Civil.
- Jefe de Seguridad.

FerroAtlántica, S.A.U. Sabón:

- Director de Fábrica.
- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente.
- Jefe de Personal.
- Jefa de Contabilidad.

FerroAtlántica, S.A.U. Madrid:

- Vicepresidente Ejecutivo de Producción de Europa, Africa y Asia.
- Vicepresidente de Compras y Logística.
- Vicepresidente de Recursos Humanos.
- Secretaria General Grupo FerroAtlántica.
- Director de Control de Gestión y Report Financiero.
- Director de Tecnologías de la Información.
- Responsable de departamento de Consolidación y Reporting Financiero.
- Responsable del departamento Contable/Administración de las filiales españolas del Grupo.
- Responsable del departamento Contable/Administración de FerroPem.
- Responsable de Auditoría Interna de GFAT y filiales.
- Responsable del departamento de Tesorería Europa.
- Responsable de Organización, Compensación y Selección.
- Responsable de Procesos de Producción.
- Responsable Comercial.

HidroNitro Española, S.A.:

- Director de Fábrica.
- Jefe del Servicio de Recursos Humanos.
- Jefe del Servicio de Ingeniería y Mantenimiento.
- Jefe de Procesos.
- Jefe del Servicio de Control y Calidad y Medio Ambiente.
- Jefe del Servicio de Administración e Informática.
- Director de Explotación de Centrales.
- Jefe de Fabricación y hornos.
- Responsable de Gestión de Energía para Fabricación.
- Responsable de Acondicionamiento, Transportes y Expediciones.
- Responsable de Pulverizado y Escombrera.
- Responsable de Materias Primas y Refractarios.
- Responsable de Sección Electrónica.
- Responsable d Mantenimiento Mecánico, Seguridad y Obra Civil.
- Responsable de Sección Eléctrica.
- Responsable del Taller Mecánico.
- (*) Secretaria de Dirección.
- (*) Administración de Personal.
- (*) Administrativo de Mantenimiento.
- Responsable Informática.
- (*) Técnico de Laboratorio.
- Técnico de Calidad y Medio Ambiente.
- Técnico de Compras.
- Técnico de Seguridad.
- Jefe de Turno de Fabricación.
- Ayudante jefe de turno de Fabricación.
- Jefe de turno de Energía.
- ATS / DUE.
- Administración Contable.
- Administrativo de Proveedores.
- Administrativo de Compras.
- Administrativo de Acondicionamiento y Transportes.
- (*) Electrónica.
- (*) Encargado almacén.
- Analista de Laboratorio.
- Técnico Oficina Técnica.
- Técnico de Procesos.

Los puestos de trabajo marcados con (*) permanecerán en esta situación mientras estén ocupados por las personas que los desempeñan en la actualidad.

Cuarzos Industriales, S.A.U.:

- Director General.
- Director de Mina.
- Ingenieros/Licenciados.
- Peritos y Asimilados.
- Jefe de 1.ª Administrativo.
- Jefe de 2.ª Administrativo.
- Jefe de 1.ª
- Oficial 1ª Administrativo.
- Encargados.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Jefe de Calidad.
- Jefe de Oficina Técnica y Seguridad y Salud.

Rocas Arcillas y Minerales S. A.:

- Director de Administración y de Personal.
- Director Técnico.
- Director de Mina.
- Jefe de Contabilidad.

ANEXO II

FerroAtlántica, S.A.U, Centros de Madrid, Boo, Cee-Dumbria y Centrales Hidroeléctricas, Sabón; Rocas, Arcillas y Minerales, S.A., Cuarzos Industriales, S.A., FerroAtlántica I+D, S.L.U.: 22 días laborables.

Hidro-Nitro Española S.A.: 24 días laborables.