

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

13325 *Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España.*

Visto el texto del V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (código de convenio n.º 90016223011900), que fue suscrito, con fecha 17 de junio de 2013, de una parte, por los designados por la dirección del grupo en representación del mismo, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 4 de diciembre de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

QUINTO ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELORMITTAL EN ESPAÑA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*

El presente acuerdo regula las relaciones laborales en los actuales centros de trabajo de las siguientes empresas del Grupo ArcelorMittal en España:

ArcelorMittal España, S.A.
ArcelorMittal Sagunto, S.L.
ArcelorMittal Sestao, S.A.
ArcelorMittal Lesaka, S.A.
ArcelorMittal FCE Spain, S.L.
ArcelorMittal Spain Holding, S.L.
ArcelorMittal Basque Holding, S.L.
ArcelorMittal España CSC, S.L.
ArcelorMittal Investigación y Desarrollo, S.L.
ArcelorMittal Basque Country Research Centre, A.I.E.
ArcelorMittal Innovación, Investigación e Inversión, S.L.
ArcelorMittal AMDS Processing, S.L.
ArcelorMittal Construcción España, S.L. (Fca. de Berrioplano).
Personal Proveniente de la antigua Aceralia Distribución.

Artículo 2.º *Ámbito Personal.*

Por este Acuerdo se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo anterior, con excepción del personal directivo y de los trabajadores que, por su propia y libre voluntad, sean considerados por la Dirección de la empresa como personal excluido del ámbito de aplicación personal del Acuerdo.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Terminada 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.º *Jornada de trabajo.***

La jornada efectiva de trabajo para cada centro de trabajo se determina mediante cómputo anual, de conformidad con lo establecido en el anexo I.

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.

El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios.

Anualmente se elaborará por cada empresa/centro de trabajo el calendario laboral y se expondrá un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 5.º *Adaptación de la jornada.*

La dirección podrá disponer de una bolsa de horas de hasta 80 horas por trabajador y año, para adaptarse a las necesidades de la producción o servicio. En el caso de las instalaciones incluidas en la denominada fase caliente la bolsa será de 96 horas en el 2013 y en caso necesario se podrá ampliar durante toda la vigencia, de acuerdo con el respectivo Comité de Empresa, hasta la que sea necesaria para trabajar con la plantilla asignada.

La disposición de estas horas podrá suponer trabajar más o menos horas en el año respecto de la jornada pactada.

Al final del año se considerará el saldo de estas horas, procediéndose de la siguiente forma:

Si el trabajador hubiera trabajado en el año más de las horas anuales pactadas, conservará un crédito horario contra la empresa por el exceso, el cual se compensará con tiempo equivalente de descanso o mediante el abono de las horas pendientes a valor hora ordinaria, dentro de los seis meses siguientes.

En el supuesto de que se produzca una regulación temporal de empleo en la Empresa, se aplicarán las jornadas pendientes disponibles en primer lugar.

Si, por el contrario, hubiera realizado menos horas de las establecidas, la jornada no cumplida la realizará dentro del año siguiente.

Como complemento de esta disposición y para facilitar el objetivo perseguido, se adaptarán los calendarios laborales, incluyendo el fraccionamiento de las vacaciones cuando sea necesario y haciéndolas coincidir con los periodos de parada de instalaciones.

Artículo 6.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables.

Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales, siendo proporcionales al tiempo efectivo de trabajo en dicho período, computándose por doceavas partes, tomando la fracción de mes como completo. Los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como trabajados a estos efectos.

La programación de las vacaciones y el período de disfrute se establecerá en cada empresa o centro de trabajo en función de sus necesidades, respetando, en todo caso, que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de las cosas.

Artículo 7.º *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:

- a) Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) 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.

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, de conformidad con lo regulado en el Plan de Igualdad.

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.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 8.º *Organización.*

La organización y determinación de los recursos que requieran los procesos productivos y de fabricación, corresponde a la Dirección de la empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Acuerdo Marco.

CAPÍTULO IV

Estructura profesional

Sección 1.ª Clasificación profesional

Artículo 9.º *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Artículo 10.º *Clasificación organizativa.*

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá, como consecuencia de ello, una determinada División Funcional y un Grupo Profesional. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Artículo 11.º *Divisiones funcionales.*

Todos los trabajadores estarán incluidos en una de las divisiones de técnicos, empleados y operarios.

A. **Técnicos.**—Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

B. **Empleados.**—Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

C. **Operarios.**—Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 12.º *Grupos profesionales.*

Todo trabajador será clasificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida, como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

Grupo I. Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Grupo II. Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Grupo III. Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido.

Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de grado superior (título de técnico superior) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Grupo IV. Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de grado medio (título de técnico) o bachillerato o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Grupo V. Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de graduado escolar, enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Sección 2.ª Movilidad.

Artículo 13.º *Movilidad funcional.*

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de grupo, dentro de la misma división funcional, o cambio de división funcional y de grupo profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, necesidad de personal en una división funcional y personal disponible en otra, así como cuando se derive de lo establecido en el artículo 18 de este Acuerdo.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa, indicando las nuevas funciones asignadas, las causas que motivan el cambio y las condiciones de aplicación. Al Comité de Empresa se le notificará también las personas afectadas.

Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el Capítulo X del presente Acuerdo del Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

CAPÍTULO V

Empleo

Sección 1.^a Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación

Artículo 14.^o Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación.

Las partes establecen un conjunto de medidas que permitan una solución integral del empleo en ArcelorMittal en un doble sentido: adecuar la estructura de la plantilla a las necesidades existentes allí donde existan desajustes, identificando con la nueva estructura profesional las competencias necesarias para cubrir las actividades clave de la organización, entendiendo que éstas deben de estar cubiertas por personal propio de ArcelorMittal. Asimismo, las partes impulsarán la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre personas de uno y otro sexo.

Las partes reconocen que los convenios de colaboración con centros académicos para la realización de prácticas relacionadas con el contenido de sus planes de estudio facilitan el adiestramiento y experiencia que favorece la posterior incorporación al trabajo y permiten a las empresas contar con profesionales preparados.

El ingreso de personal se realizará mediante las modalidades contractuales establecidas por la legislación vigente en cada momento, que resulten adecuadas a las necesidades que motiven la contratación.

Con objeto de atender a una adecuación permanente de los recursos propios a las circunstancias tecnológicas y del mercado, se podrán realizar contrataciones de duración determinada. Todo ello conforme se indica en los siguientes apartados:

a) Se podrán efectuar contratos eventuales por circunstancias de la producción, en situaciones de exceso o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

b) Podrán utilizarse los contratos de interinidad para sustituir trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo (tales como vacaciones, incapacidad temporal, etc.).

Estos contratos identificarán necesariamente el trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

c) Podrán utilizarse contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la prestación de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

El ingreso de personal en la empresa se considerará hecho a título de prueba, que será de seis meses para los técnicos y de dos meses para el resto del personal, salvo que la modalidad del contrato tuviera establecido un período diferente, en cuyo caso se aplicará éste.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante su período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Artículo 15.º Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Durante la vigencia del presente Acuerdo la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá en cada empresa o centro de trabajo por lo que a dichos efectos dispusiese la norma sectorial correspondiente.

Artículo 16.º Formación específica para nuevas contrataciones.

Las partes son conscientes de la necesidad de asegurar que el ingreso del personal en la Empresa se haga en las mejores condiciones de seguridad, formación y capacitación, de modo que permitan dar respuesta a las necesidades operativas, considerándose adecuada una contratación previa al efectivo desempeño de la función a desarrollar.

Por todo ello, las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en:

Establecer un procedimiento, a desarrollar específicamente en cada fábrica, que permita la incorporación del personal eventual con el tiempo suficiente para desarrollar los programas formativos necesarios.

Establecer un salario de formación que percibirán en tanto en cuanto no ocupen efectivamente un puesto operativo y que será equivalente al 60% a la retribución correspondiente al grado más bajo de la tabla salarial, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

El tratamiento aquí previsto sólo podrá ser aplicado una vez a cada trabajador.

La metodología de incorporación efectiva a los distintos sistemas de promoción y/o desarrollo profesional, una vez cumplido el periodo de formación, se desarrollará en cada planta de acuerdo a los convenios y normas específicas de cada una de ellas.

Sección 2.ª Desarrollo y mejora de los recursos humanos

Artículo 17.º Desarrollo y mejora de los recursos humanos.

Conforme al principio de racionalidad y optimización del trabajo, la empresa procederá a dar ocupación efectiva a los trabajadores pendientes de asignación mediante los encuadramientos necesarios en cada momento, utilizando para ello las siguientes alternativas:

a) Proponer, diseñar y realizar planes de formación, orientados a facilitar una integración adecuada de estos trabajadores, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.

b) Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) basándose en un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.

c) Asignarlos a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.

d) Destinarlos a la realización de actividades que la empresa decidiese en cada momento realizar con medios propios.

e) Facilitar su ocupación efectiva mediante su recolocación definitiva en un puesto de trabajo de su departamento o área y, si esto no fuera posible, en otros departamentos del mismo centro o en otros centros de trabajo de las empresas del grupo situados en la misma Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO VI

Igualdad de género

Artículo 18.º *Plan de igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito del presente Acuerdo Marco regirá el Plan de Igualdad que se adjunta como Anexo II.

CAPÍTULO VII

Régimen económico

Artículo 19.º *Salarios.*

Durante el año 2013 no se actualizarán las tablas salariales. En el año 2014 dichas tablas se incrementarán en un 0,5 %. En el año 2015 el incremento será de un 2 % sobre las tablas del año anterior.

Artículo 20.º *Prima de resultados.*

Adicionalmente a lo anterior, durante los años 2014 y 2015 se abonará un 1 %, no consolidable, si el EBIT fuera positivo.

Artículo 21.º *Retribución variable.*

Se acuerda variabilizar una parte de la retribución fija de los trabajadores con arreglo a los siguientes criterios:

a) Se entiende por retribución fija el conjunto de conceptos que integran el salario de cada trabajador, independientemente de su denominación, excluido el concepto de antigüedad. Para el caso de retribuciones que contengan en la actualidad una parte variable se considerará la media obtenida en el último año.

b) El porcentaje de variabilización será del 8 % de la retribución fija durante el año 2013 y del 8,5 % en los años 2014 y 2015.

c) El sistema se regirá por objetivos económicos, industriales y de seguridad con el peso específico correspondiente y, de acuerdo con su carácter variable, estará sujeto al principio general de que si hay resultados se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no.

d) El EBITDA (beneficios antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones) será factor fundamental en la fórmula, constituyéndose en determinante del percibo (con EBITDA negativo no hay abono).

e) El resultado de este concepto, si es positivo, determinará un abono trimestral.

f) Teniendo en cuenta lo anterior, a nivel local se determinarán los factores intervinientes en la fórmula y su ponderación.

g) Se adaptarán a estos criterios las tablas salariales.

Por tener acuerdos específicos en esta materia, este artículo no será de aplicación en ArcelorMittal Sestao, S.L.U., y en ArcelorMittal Construcción España, S.L.-Fábrica de Berrioplano.

CAPÍTULO VIII

Formación y promoción profesional*Sección 1.ª Formación***Artículo 22.º 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 diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en las empresas afectadas por el presente Acuerdo. En base a ello:

La Comisión de Información y Seguimiento actuará como Comisión de Formación.

Serán funciones de esta Comisión:

Analizar los planes de formación de las empresas afectadas por este Acuerdo, elaborados en coherencia con los objetivos de desarrollo profesional de sus trabajadores y de mejora de la competitividad de las mismas.

Proponer las modificaciones que se consideren oportunas que puedan redundar en una mejora tanto del contenido de dichos Planes, como de sus programas de ejecución, en atención a los objetivos perseguidos y en el marco de los presupuestos asignados para la formación en cada empresa.

Evaluar la calidad de la formación impartida, así como el impacto de la misma en los procesos de promoción del personal, definiendo los procedimientos para efectuar dicha evaluación.

La Comisión celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

Las Comisiones de Formación de los distintos centros de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Acuerdo.

Artículo 23.º *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 IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 24.º *Principios generales.*

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

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 Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las empresas subcontratadas que deban desarrollar su actividad en las empresas afectadas por el presente Acuerdo deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad, adecuándose a los objetivos que anualmente se determinen para las mismas, en consonancia con los propios objetivos de Seguridad y Salud Laboral aplicables a las empresas y trabajadores de ArcelorMittal.

Artículo 25.º *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación general destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Estará compuesto por los Delegados de Prevención y los Representantes de la Dirección en igual número.

Asimismo asistirán responsables técnicos del Servicio de Prevención de la empresa, no incluidos en la composición paritaria del Comité de Prevención, actuando, con voz pero sin voto, en la asesoría del Comité de Seguridad y Salud.

Igualmente podrán participar en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto, otros Delegados de Personal, así como trabajadores de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún experto externo aunque no sea miembro de los Servicios de Prevención, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará con base en lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/1995.

Artículo 26.º *Plan de Prevención y Salud Laboral.*

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la empresa. Es responsabilidad de la Dirección cumplir y hacer cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El derecho de los trabajadores de la empresa a una protección eficaz, supone:

- La existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas.
- Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo, así como velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Dirección y Línea de Mando.
- Cooperar con la Dirección para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Promover y buscar las mejores condiciones generales de seguridad en su área y puesto de trabajo y realizar propuestas de mejora en los mismos.

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el Plan de Prevención y Salud Laboral, el cual será elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores.

Las acciones reflejadas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas:

- Identificación, análisis, evaluación, evolución y eliminación de los riesgos.
- Vigilancia de la salud.
- Fomentar una cultura que promueva la Seguridad y la Salud.
- Establecer objetivos cuantificables y efectuar su seguimiento.
- Analizar todos los accidentes con el fin de evitar su repetición.
- Actualizar y comprobar la operatividad de todos los procedimientos.
- Proporcionar a cada persona la formación adecuada.

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Prevención asistirá y asesorará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el Plan de Prevención y Salud Laboral, con base en la información aportada por la Línea de Mando, Servicio de Prevención y Delegados de Prevención. La integración de las acciones preventivas en todas las actividades, debe facilitar el seguimiento y control del Plan de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose adoptar las medidas adecuadas para corregir las desviaciones apreciadas.

Artículo 27.º *Formación en materia de Prevención y Salud.*

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que todos sus trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta se desarrollará tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

Todos los programas de formación realizados en la empresa, sobre distintas prácticas operativas, tecnologías de procesos, etc., incluirán inexcusablemente la acción formativa en materia de prevención.

La formación en materia de Seguridad y Salud Laboral para los Delegados de Prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO X**Medio ambiente****Artículo 28.º** *Medio ambiente.*

La prevención de la contaminación medioambiental es una responsabilidad compartida por todas las personas que componen ArcelorMittal en España.

Es por ello que las partes firmantes asumen los siguientes compromisos, a desarrollar durante la vigencia del presente Acuerdo:

Mantener vivo el espíritu del sistema de gestión medioambiental, como herramienta eficaz para la consecución de un proceso siderúrgico limpio y la integración de las factorías en su entorno paisajístico.

Reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos. Potenciando la segregación eficaz de los residuos y sus recogida selectiva, con el objeto de facilitar el aprovechamiento de aquellos que sean potencialmente reciclables

Fomentar el uso racional de los recursos naturales, especialmente el agua, para disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Apoyar las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con el protocolo de Kyoto como contribución de ArcelorMittal en España a la preservación del medio ambiente a nivel global.

Establecer canales de comunicación con nuestro entorno para divulgar nuestros resultados medioambientales y participar en la mejora global de las regiones donde opera ArcelorMittal.

CAPÍTULO XI**Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial)****Sección 1.ª** *Procedimiento de solución autónoma de conflictos***Artículo 29.º** *Procedimiento de solución autónoma 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:

1. Adhesión al Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-V, «BOE» de 23-2-2012).

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

2. 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.

3. Normas comunes.

3.1 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 32.º

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

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, 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 siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3.2 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.

Sección 2.ª Servicios necesarios en caso de huelga

Artículo 30.º Servicios necesarios en caso de huelga.

Ambas partes reconocen el derecho básico de los trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses en los términos legalmente establecidos.

La designación de los servicios necesarios será establecida por la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores, garantizando, en todo caso, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y aquellas otras que fuese preciso para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO XII

Seguro colectivo

Artículo 31.º *Seguro colectivo.*

Seguro colectivo:

1. Objeto.

Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de cesar en la empresa como consecuencia de habersele reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

2. Causantes.

Todo el personal en activo.

3. Capitales asegurados.

Casos de incapacidad permanente total y absoluta, el capital asegurado es de una anualidad bruta.

4. Revisión.

En el supuesto de que se produjera una revisión de la Incapacidad por los órganos competentes, revocándose y recuperando la capacidad laboral, la empresa se compromete a su readmisión en un puesto acorde con sus aptitudes. En este caso, el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida según la siguiente escala:

Fecha de incorporación	Importe devolución
Antes de cumplir un año desde la fecha del cese	La totalidad del capital.
Cumplido un año desde la fecha del cese y antes de cumplir dos	Tres cuartas partes del capital.
Cumplidos dos años desde la fecha del cese y antes de cumplir tres	La mitad del capital.
Cumplidos tres años desde la fecha del cese y antes de cumplir cuatro	Una cuarta parte del capital.
Cumplidos cuatro años desde la fecha del cese	No debe reintegrar cantidad alguna.

El ofrecimiento de readmisión se hará por la empresa por una sola vez y en el momento en que se produzca la revisión de la incapacidad permanente.

Una vez hecha efectiva la readmisión, se garantiza al trabajador la retribución del grado de calificación que el mismo tuviera al causar baja por incapacidad permanente.

5. Prima.

La empresa aportará el total de la prima de este seguro.

6. Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por Incapacidad Permanente recogidas en las normas señaladas en el siguiente párrafo, no le será de aplicación los capitales asegurados previstos en los apartados de este artículo, sino, como condición más beneficiosa, los que se indican en el anexo III del presente Acuerdo.

7. Con objeto de dar cumplimiento al punto sexto del acta n.º 6, de fecha 1 de marzo de 2006, los capitales asegurados podrán adaptarse en función de los respectivos Convenios Colectivos Locales.

8. Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, se mantendrán los compromisos adquiridos del abono de hasta el 10 % del importe de la indemnización para ayuda a la fiscalidad de las incapacidades permanentes totales.

9. Al personal de Arcelormittal Sagunto, S.A., no le será de aplicación este artículo en virtud de lo regulado en el Acuerdo Colectivo de Empresa de 31 de octubre de 2002, para «Sustitución y Exteriorización del Sistema de Previsión Social Complementaria en Sidmed, S.A.».

CAPÍTULO XIII

Comisión de información y seguimiento

Artículo 32.º *Comisión de información y seguimiento.*

Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Acuerdo.

Serán competencias de esta Comisión:

– Generales:

Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, así como del seguimiento de su cumplimiento.

Conocer de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución de conflictos, según lo previsto en el capítulo XI 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 y de los supuestos de subcontratación.

– Específicas:

En materia de Seguridad y Salud Laboral:

Conocer la evolución de los principales indicadores en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Conocer las líneas y políticas a desarrollar en Seguridad y Salud Laboral.

En materia de Igualdad de Género:

El análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

En materia de formación:

Las previstas en el artículo 22 del presente Acuerdo.

La Comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación oficial del Acuerdo.

El número de miembros será el que se acuerde en la reunión constitutiva, debiendo respetarse el criterio de proporcionalidad en el lado social.

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 solicite alguna de las partes, así como las que sean precisas de conformidad con lo previsto en el capítulo de solución extrajudicial de conflictos.

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

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 estas concretas materias 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, beneficios sociales y materias de toda índole 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, podrá motivar que la comisión de información y seguimiento deje sin efecto la globalidad del presente 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 Acuerdo de Grupo de empresa de eficacia general y aplicación directa en su ámbito, en virtud de la legitimación de las partes firmantes.

Sin perjuicio de su eficacia general, las partes firmantes incorporarán el presente Acuerdo a los convenios colectivos de cada empresa o centro de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, añadiéndolo íntegramente a los mismos.

La aplicación del presente Acuerdo en el ámbito de las empresas afectadas, estará supeditada a su incorporación efectiva a los respectivos convenios colectivos.

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 siguientes materias que se consideran básicas: ámbitos, tiempo de trabajo, estructura profesional, empleo, régimen económico y estructura salarial, formación, seguridad y salud laboral, medio ambiente, procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, prestaciones sociales complementarias y plan de igualdad.

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, sin que en ningún caso puedan establecerse acuerdos que determinen deslizamientos salariales por encima de los que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo.

En materia de beneficios sociales los valores económicos de los mismos no podrán incrementarse en porcentajes superiores a los establecidos para los salarios en este Acuerdo.

Disposición final tercera. *Relevo y jubilación parcial.*

Se incorpora el contenido del acuerdo de 26 de marzo de 2013, suscrito para todas las empresas del Grupo en España. En consecuencia:

- a) La Empresa, en el momento en que se cumplan los requisitos legales, ofrecerá la jubilación parcial, con simultánea suscripción de contrato relevo, a los trabajadores nacidos hasta el año 1958 inclusive.
- b) El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el momento en que se haya ofrecido a jubilación parcial a todos los trabajadores afectados.
- c) Las partes se comprometen a constituir, en el primer trimestre de cada uno de los años de vigencia del mismo, una comisión para decidir su aplicación a nivel de planta en relación a los trabajadores que cumplan los requisitos legales en el año en curso.
- d) En todo caso, la aplicación de la medida irá vinculada a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.
- e) En caso de cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento de este compromiso, adoptando los acuerdos pertinentes.

Disposición final cuarta. *Adecuación del tiempo de trabajo: conversión del contrato.*

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiará la posibilidad de ofertar al personal del área de estructura la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.

Disposición final quinta. *Coeficiente reductor edad de jubilación.*

Se creará una comisión a nivel central para la realización de un análisis de aquellos puestos o actividades respecto de los cuales pueda establecerse un coeficiente reductor de la edad de Jubilación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 161 bis de la Ley General de Seguridad Social, a los efectos de elevar al Gobierno la correspondiente petición.

Disposición final sexta. *Antigüedad.*

Durante la vigencia de este Acuerdo Marco, queda suspendido el cumplimiento de nuevos quinquenios o trienios y, en consecuencia, no se abonarán los nuevos valores económicos que ello comporta.

No obstante lo anterior, se computará el tiempo transcurrido, de suerte que, superada la suspensión que aquí se acuerda, cada trabajador quedará en igual situación que si ésta no se hubiera producido, sin que ello suponga, en ningún caso, abono de atraso alguno.

ANEXO I**Jornada de trabajo**

Personal con jornada de día y turnos que descansan festivos y domingos

ArcelorMittal España, S.A.: 1656.
ArcelorMittal FCE Spain, S.L.: 1656.
ArcelorMittal Sestao, S.A.: 1656.
ArcelorMittal Sagunto, S.L.: 1656.
ArcelorMittal Lesaka, S.A.: 1632.
ArcelorMittal AMDS Processing, S.L.: 1632.
ArcelorMittal Construcción España, S.L. (Fca. de Berrioplano): 1656 –JD– 1732 –T–.
ArcelorMittal Spain Holding, S.L.: 1656.
ArcelorMittal Basque Holding, S.L.: 1656.
ArcelorMittal España CSC, S.L.: 1656.
ArcelorMittal Investigación y Desarrollo, S.L.: 1656.
ArcelorMittal Basque Country Research Centre, A.I.E.: 1656.
ArcelorMittal Innovación, Investigación e Inversión, S.L.: 1656.
Personal de la antigua Aceralia Distribución: 1632.

Personal de turnos que trabaja en festivos

ArcelorMittal España, S.A.: 1640.
ArcelorMittal Sestao, S.A.: 1640.
ArcelorMittal Sagunto, S.L.: 1640.
ArcelorMittal Lesaka, S.A.: 1616.

ANEXO II**Plan de igualdad**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ArcelorMittal.

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 de ArcelorMittal.

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.

Para ello, de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se contemplan y desarrollan una serie de medidas en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación.

1. Objetivos.

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 estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

2. Áreas de actuación.

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

Objetivo:

Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de este objetivo la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica en principio aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Medidas:

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo.

Se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres,

Se hará un uso adecuado del lenguaje evitando contenidos e imágenes sexistas.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres y hombres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas/os.

Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2. Formación.

Objetivo: Establecer un plan de formación que evite la discriminación por razón de género y que favorezca la promoción de las mujeres y hombres en todas las categorías en las que se encuentren infrarrepresentadas/os.

Medidas:

Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se realizarán actividades formativas dirigidas a potenciar el acceso a puestos en los que uno de los dos géneros se encuentre infrarrepresentado.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Se facilitarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo: Proporcionar las condiciones necesarias para conseguir un adecuado equilibrio y compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

Medidas:

Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

Se procurará que tanto en las convocatorias de reuniones de trabajo, así como en la duración de las mismas, que estas no se extiendan más allá de la hora de finalización de la jornada ordinaria.

3.1 Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) del ET, las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. Este permiso, constituye un derecho individual de hombres y mujeres, que podrá ser disfrutado por uno sólo de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria, la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a salvo fuerza mayor, deberá avisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

3.2 Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3.3 Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento la suspensión será de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

3.6 Excedencias.

Los trabajadores/as 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 aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres (las personas) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivo: Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género, independientemente de su condición sexual.

Medidas:

Garantizar que cualquier víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, Entre estos derechos se incluyen:

Solicitar la reducción de jornada u horario flexible.

La comunicación se dirigirá por escrito al departamento de RR.HH., el cual gestionará la petición con el departamento al que esté afecto.

En el supuesto de que presten sus servicios en régimen de turnos, la Empresa acordará la opción más conveniente para ambas partes en el ejercicio de este derecho.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo.

Posibilidad de solicitar la excedencia por 6 meses, ampliables hasta 12 meses, con reserva de puesto de trabajo.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Implementar medidas adicionales para la protección de las víctimas de violencia de género. Entre ellas:

Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.

Facilitar la posibilidad de asistir a una atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.

Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas:

Flexibilidad horaria. La Dirección de de la Empresa colaborará en la adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores/as.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo. Para ello, el departamento de RR.HH. deberá ser informado con la suficiente antelación a la medida y la autorización, en todo caso, deberá de ser expresa.

Conversión del contrato. Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiará la conversión de los contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.

Vacaciones:

Cuando el período 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 período de suspensión de contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad/paternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Licencias no retribuidas: Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas en los casos debidamente justificados por necesidades familiares.

6. Prevención del acoso laboral y sexual.

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso laboral o mobbing, toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, el cual se iniciará con la denuncia ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares que se consideren oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, salvo que la persona afectada indique lo contrario.

En las averiguaciones a efectuar se procederá a dar audiencia a todas las personas implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente.

Es misión de la Comisión Paritaria de seguimiento del Plan, el seguimiento de los casos de acoso que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

7. Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

8. Evaluación y seguimiento.

La Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco tendrá entre sus cometidos el análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad

A nivel de empresa o centro de trabajo se crearán Comisiones Paritarias de Seguimiento del Plan de Igualdad, constituidas por representantes de la Dirección de la Empresa y un miembro designado por cada una de las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes del Acuerdo Marco y del correspondiente Convenio Colectivo. Estas Comisiones que serán coordinadas por la Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Acuerdo tendrán como cometido, a nivel local, el análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad y se reunirán cuando lo solicite cualquiera de las partes y, en todo caso, una vez al año.

ANEXO III

Seguro colectivo

Capitales asegurados:

A) Caso de incapacidad permanente total: el capital asegurado es el que se indica en la siguiente escala:

Edad a la fecha de efectos de la declaración	Capital asegurado de Incapacidad
≤ 40 años	5 Anualidades brutas.
> 40 ≤ 45 años	4,5 Anualidades brutas.
> 45 ≤ 50 años	4 Anualidades brutas.
> 50 ≤ 55 años	3,5 Anualidades brutas.
> 55 años	3 Anualidades brutas.

B) Caso de incapacidad permanente absoluta: el capital asegurado es de una anualidad bruta.