

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de trabajo y Labora

2025/12084 *Anuncio de la Dirección Territorial de trabajo y Labora sobre la resolución por la cual se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa Arcelormittal España SA, para su planta de Sagunto. Código: 460101832025.*

ANUNCIO

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 30 de septiembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 7 de octubre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

Convenio Colectivo ArcelorMittal España S.A. Planta de Sagunto 2022 - 2025

Capítulo I - Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en ARCELORMITTAL ESPAÑA S.A. PLANTA DE SAGUNTO.

Artículo 2. Ámbito personal

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal que preste sus servicios en ArcelorMittal España S.A. Planta de Sagunto.

No obstante, el personal directivo y el denominado "exempt" en la terminología del Grupo, mantendrá su particular régimen de compensación y retributivo, dentro del cual los incrementos fijos pactados en este Convenio operaran, como referencia, en modo compatible con los sistemas generales del Grupo.

Se establecerá un procedimiento para el paso a dentro de Convenio del personal exempt que lo solicite, que una vez acordado se incluirá como Anexo.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

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. Jornada de trabajo

La jornada efectiva anual de trabajo, en los años 2022, 2023, 2024 y 2025, será de 1.640 horas anuales para toda la plantilla.

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

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, las personas trabajadoras 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 el calendario laboral.

Artículo 5. Distribución irregular de la jornada

Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas, paradas por averías, mantenimiento, programadas o no programadas, se acuerda adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma, por jornadas completas, en los días que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

Estas modificaciones de jornada deberán respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

Por encima de las 40 horas en cómputo anual de distribución irregular de la jornada, será preciso el previo acuerdo con el Comité de Empresa. Ello sin perjuicio de mantener lo establecido en esta materia en los anteriores Convenios de la extinta Aceralia Transformados, S.A.

En cuanto al procedimiento a seguir, la empresa designará a aquellas personas que por turno les corresponda.

Se establecerá un cómputo anual de horas de trabajo efectivo, de manera que las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral anual efectiva se compensarán por tiempo equivalente de descanso durante los doce meses siguientes a su generación, y las que queden por trabajar para llegar a la citada jornada anual se compensen por las que se realicen durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.

Esta distribución irregular de la jornada no se aplicará, como regla general, para modificar los calendarios de vacaciones.

Para aquellos supuestos en los que por su calendario de trabajo no corresponda trabajar ese domingo o festivo, la compensación económica equivalente se determinará en cada centro.

La persona trabajadora será avisada de los cambios de su horario habitual con la antelación mínima legalmente establecida.

De todas las incidencias y especialmente de las referidas en el párrafo anterior se notificará simultáneamente al Comité de Empresa.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en los anteriores Convenios o Acuerdos específicos que regulan esta materia.

Para facilitar la efectividad, gestión y control en la aplicación de la medida, se realizarán las debidas adaptaciones técnicas en el portal del empleado, de forma que la persona trabajadora pueda acceder y realizar las solicitudes que le correspondan.

Artículo 5 bis. Situaciones Especiales

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior y lo fijado con carácter general en la legislación vigente en cada momento, aquellas situaciones especiales que puedan suponer alteraciones del ritmo normal de trabajo debido, entre otras causas, a cambios sustanciales de los flujos de producción, modificaciones en la cartera de pedidos, averías, inversiones, etc. permitirán a la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, realizar aquellas variaciones de horario y regímenes de trabajo que sean necesarios para conseguir una adaptación adecuada de las instalaciones a la demanda.

Artículo 6. Horas Extraordinarias

- a) Consecuentemente con la situación actual en materia de empleo, ambas partes manifiestan su objetivo de reducir el número de horas extraordinarias al estrictamente imprescindible, de acuerdo con lo establecido en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Con independencia de lo anteriormente expresado tendrán también la consideración de horas extraordinarias las originadas por:

1º Averías Imprevistas

En caso de llamada a domicilio, se compensará el desplazamiento con el importe equivalente a tres horas extraordinarias.

En caso de tener que efectuarse horas extraordinarias por averías imprevistas, cuando haya paradas de las instalaciones, dichas horas se compensarán con carácter excepcional con dos horas por cada hora trabajada durante dicho período.

2º Trabajo a turnos

Las originadas por falta de relevo:

La persona trabajadora que esté ocupando el puesto que deba ser relevada, cubrirá la ausencia de su compañero/a de acuerdo con la Ley, abonándosele con carácter de excepción dos horas extraordinarias por cada hora trabajada, o bien compensando con dos horas de descanso por cada hora trabajada, de acuerdo con su Jefatura y en función de las necesidades organizativas del Departamento. Además, a la persona trabajadora que habiendo realizado su jornada ordinaria prolongue la misma debido a esta causa, cuando supere las diez horas de trabajo, se le abonará el equivalente a una comida en concepto de dieta. Todo esto solo será de aplicación el primer día que se origine la mencionada situación.

3º Períodos punta de producción

Situaciones de emergencia, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter puntual derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias reguladas en los anteriores apartados b.1, b.2 y b.3 se abonarán con el valor de la tabla salarial tipo "A". El resto de las horas extraordinarias se abonarán con el valor tipo "B".

- c) Mensualmente se informará por escrito al Comité de Empresa del total de horas extraordinarias realizadas, desglosadas por motivación que las justifican y naturaleza de las mismas.
- d) Salvo pacto en contrario con la persona trabajadora, las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido, que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de acuerdo con la Jefatura del Departamento. Cuando proceda su abono, las horas extraordinarias se retribuirán con los valores correspondientes de la tabla salarial.

Artículo 7. Horarios

La jornada anual pactada se distribuirá, según el régimen de trabajo, conforme a los siguientes horarios:

a) Personal en Régimen de turnos

Turno de mañana

- Entrada a las 6 horas
- Salida a las 14 horas

Turno de tarde

- Entrada a las 14 horas
- Salida a las 22 horas

Turno de noche

- Entrada a las 22 horas
- Salida a las 6 horas

Para cumplir la jornada anual pactada, los días de trabajo a realizar, con arreglo a este horario, se distribuirán a lo largo del año según calendario que se establezca, en el que se incluirán las fechas de disfrute de las vacaciones, de acuerdo con el esquema individual de trabajo y descansos para cada equipo que se desarrolla en el calendario modelo que se adjunta como Anexo V.

En los meses de noviembre-diciembre de cada año y teniendo como base el calendario básico (Anexo V) se establecerá, previo acuerdo con el Comité de Empresa, el calendario concreto de turnos y equipos aplicable al año siguiente, en función de la producción prevista.

Elaborado el calendario, será expuesto por un plazo de 15 días para que el personal pueda formular las reclamaciones y observaciones que estime oportunas.

b) Personal en Régimen de Jornada de Día

El personal afectado con este horario realizará la siguiente jornada:

b.1 - Jornada de día con reducción en verano.

En invierno: De 1 de enero a 14 de junio y de 15 de septiembre a 31 de diciembre.
(jornada de 8 horas)

Mañana: Entrada: 8:00 a 8:30 horas
Salida: 13:30 a 14:00 horas

Tarde: Entrada: 15:00 a 15:30 horas
Salida: 17:30 a 19:00 horas de lunes a jueves
y 17:00 a 19:00 horas los viernes.

En verano: De 15 de junio a 14 de septiembre. (jornada de 6 horas)

Con horario de 8:00 a 14:00 horas de lunes a viernes

Se establecerán, en su caso, los equipos de guardia necesarios.

Las personas trabajadoras afectadas que trabajen las guardias, en compensación, descansarán el día anterior o posterior al próximo descanso, salvo acuerdo entre las partes.

b.2 - Jornada con descansos los viernes por la tarde: Se establece otra jornada opcional, a elegir para todo el año siguiente, durante el mes de diciembre de cada año, con descansos todos los viernes por la tarde, para el personal con régimen de jornada de día, con el siguiente horario:

En invierno: De 1 de enero a 14 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre.

(jornada de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves y 6 horas los viernes)

Entrada:

Lunes a viernes (ambos inclusive): entre las 7:30 y las 9:00 horas

Salida:

Lunes a jueves (ambos inclusive): entre las 16:30 y las 18:45 horas

Viernes: entre las 13:30 y las 15:00 horas

En verano: De 15 de junio a 15 de septiembre.

(jornada de 7 horas de lunes a jueves y 6 horas los viernes)

Entrada:

Lunes a viernes (ambos inclusive): entre las 7:30 y las 9:00 horas

Salida:

Lunes a jueves (ambos inclusive): entre las 14:30 y las 16:00 horas

Viernes: entre las 13:30 y las 15:00 horas

Interrupción de Jornada en invierno:

Lunes a jueves (ambos inclusive): entre las 13:30 y las 15:00 horas, se producirá la totalidad de la interrupción obligada de la jornada para la comida, con una duración mínima de 45 minutos y máxima de una hora y media.

Presencia obligada:

En invierno:

Lunes a jueves (ambos inclusive) entre las 9:00 y las 13:30 horas y entre las 15:00 y las 16:30 horas

Viernes: entre las 9:00 y las 13:30 horas

En verano:

Lunes a viernes (ambos inclusive) entre las 9:00 y las 13:30 horas

En todo caso, la aplicación de esta jornada de día deberá ser compatible con las necesidades de cada departamento. En aquellos departamentos donde, en razón de exigencias funcionales y organizativas esta flexibilidad horaria no fuera compatible, ésta se ajustará a lo regulado en el apartado "b1 En Invierno", siendo el horario de los viernes: entrada a las 8 horas, salida a las 14 horas y manteniendo la jornada diaria del b2.

Para la realización del cómputo de jornada anual, se supondrá que las vacaciones anuales se realizan a partir del 1 de julio, sin variación de la jornada actual.

c) Aplicación de la jornada anual pactada

c.1- Personal a Turnos

Para la jornada anual pactada del personal a Turnos, se considerarán como descansos, el turno de noche del día 24 de diciembre, los 3 turnos de mañana, tarde y noche de los días 25 de diciembre, 31 de diciembre y día 1 de enero.

El resto de los días necesarios para poder realizar la jornada anual se estudiará en la fijación de los calendarios anuales, utilizando la parada anual programada u otros días que se acuerden en los calendarios laborales, siempre procurando tener la menor pérdida de capacidad productiva de la planta.

c.2- Personal de Día

La jornada anual pactada para el personal afecto a estos Regímenes de Trabajo se realizará de la siguiente forma:

Una jornada de trabajo de cada año se podrá descansar, de acuerdo con el mando correspondiente, el día de corte de energía previsto según el régimen de interrumpibilidad de las instalaciones.

La jornada anual no adaptada ya en el calendario, se fijará, según los criterios que se acuerden, durante el mes de diciembre de cada año.

Artículo 8. 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 establecerán en función de las necesidades, respetando en todo caso que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicios, así como la seguridad de las personas y las cosas.

El período de vacaciones se acomodará a las fechas de parada de las instalaciones por reparación/mantenimiento, o en los supuestos de parada general de las instalaciones por motivo de vacaciones de tipo general para la plantilla. Las tandas necesarias para dar las vacaciones al personal de turno se establecerán entre los meses de junio a octubre ambos inclusive, previo acuerdo con la parte social en el primer trimestre del año, sin perjuicio de las que por acuerdo voluntario con la jefatura se puedan disfrutar fuera de dicho período.

En caso de modificación de las fechas de parada programada o nivel de actividad, durante el mes de abril se acordará previamente con la parte social la adecuación de las nuevas fechas de disfrute de vacaciones.

Para aquellas personas a los que su tanda de vacaciones de disfrute efectivo, comprendida entre los meses de junio a octubre ambos inclusive, le coincida un festivo o más en el ciclo de trabajo, como máximo 1 de ellos se trasladará, como descanso, a la primera mañana del primer ciclo que le correspondiese trabajar después de la tanda de vacaciones.

En caso de diferencia entre los deseos de la persona trabajadora y el programa de vacaciones establecido, el criterio de prioridad será fijado en función de la antigüedad reconocida en la Empresa a las personas interesadas. Esta prioridad será aplicada en forma rotativa de año en año.

Las vacaciones habrán de ser iniciadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser acumuladas para años sucesivos, salvo que sean programadas de acuerdo entre la persona trabajadora y su departamento por necesidad de servicio.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario partir las vacaciones, la suma de días laborables entre los distintos períodos será de 23. El período de vacaciones será retribuido con los conceptos retributivos ordinarios y los complementos de nocturnidad, festivos y domingos que le corresponderían a la persona trabajadora en su régimen de trabajo.

Artículo 9. Licencias Retribuidas

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir el absentismo para lograr que su incidencia sea mínima en la marcha de la Empresa.

De acuerdo con el objetivo anterior se establece que la persona trabajadora podrá faltar al trabajo con derecho a retribución, en aquellas jornadas que correspondiéndole trabajar no pueda hacerlo por alguna de las causas indicadas a continuación:

Cuadro de Licencias Retribuidas

	Motivo	Tiempo
1	Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad	Tres días
2	Fallecimiento de tíos/as carnales, tíos/as políticos/as, sobrinos/as y hermanos/as políticos/as del cónyuge	Un día natural ampliable a dos en caso de desplazamiento a más de 400 km.
3	3.1 Accidente grave	Del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
	3.2 Enfermedad grave	
	3.3 Hospitalización	
	3.4 Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	
4	Intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de la persona trabajadora	Por el tiempo necesario, máximo dos días naturales
5	Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	Por el tiempo necesario, con un límite de 32 horas ANUALES
6	Consulta médica de especialistas de la Seguridad Social de hijos/as hasta 14 años, coincidiendo con el horario de trabajo. Este límite de edad no será de aplicación en el caso de hijos/as con discapacidad, padres cónyuge y pareja de hecho que se tenga constancia previa y que tengan dependencia de la persona trabajadora	Por el tiempo necesario, con un límite de 24 horas ANUALES

7	Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	Según disposiciones legales en vigor
8	Cambio domicilio	Un día
9	Renovación permiso conducir (Solo para el personal con puesto de conductor en la empresa)	Un día natural
10	Citación Judicial o de autoridades laborales (promovido contra o por la Empresa, en calidad de parte o testigo)	Por el tiempo necesario
11	Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.	15 días naturales
12	Matrimonio de padres/madres, hijos/as y hermanos/as (Incluso políticos)	Un día natural - Ampliable a tres naturales en caso de desplazamiento a más de 400 Km
13	Consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social. Consultas médico cabecera o particulares por indicación de facultativos de la Seguridad Social	El tiempo necesario - Siempre que coincida el horario de trabajo con el de consulta
14	Derecho a voto y componentes mesas electorales	El tiempo necesario - S/Norma y leyes de la Administración de aplicación obligatoria
15	Exámenes para la obtención de títulos profesionales en Centros Oficiales	El tiempo necesario - En las oportunas Convocatorias de los Centros Docentes, previa justificación documental de estudios y números de asignaturas del curso
16	Donación de Sangre	El tiempo necesario - Mínimo 4 horas día y resto por prescripción facultativa
17	Nacimiento, Cuidado del menor, adopción y lactancia	Según disposiciones legales en vigor y según el plan de igualdad
18	Citación Administración por causa interés público y no particular	El tiempo necesario - Según disposiciones legales en vigor
19	Licencias Especiales	El Tiempo Necesario - La dirección concederá aquellas que estime oportunas

En estos casos, deberá poner el hecho en conocimiento de su inmediato superior, con la suficiente antelación, en aquellos casos que se conozca, a los efectos de organizar su sustitución si procede, cumplimentando la solicitud correspondiente y justificando documentalmente la ausencia inmediatamente después de incorporarse al trabajo, haciendo constar la causa que originó el hecho, así como el día que se produjo.

Aclaración Interpretativa

Las normas previstas en este artículo derogan y sustituyen a toda la normativa interna y convenida hasta la fecha sobre permisos retribuidos, a excepción de lo previsto en el art. 11.k. punto 2 del Convenio Colectivo para 1983/85.

Los permisos retribuidos señalados en días naturales se iniciarán en día laborable para la persona trabajadora, según su régimen de trabajo, y se disfrutarán de forma consecutiva mientras persista el hecho causante.

Si el hecho causante se produjera en la segunda mitad de la jornada laboral de la persona trabajadora, no se computará como consumido el permiso que correspondiera a dicho día. Los permisos retribuidos serán adaptados conforme al nuevo RDL 5/2023 que entró en vigor el pasado 30 de junio de 2023.

Excepto aquellos permisos en los que el RD establezca expresamente que son días naturales, los permisos se aplicarán en días laborables mientras persista el hecho causante.

Para los casos de hospitalización de familiares de primer y segundo grado, la persona trabajadora podrá trasladarlos de fecha y disfrutarlos, con las condiciones siguientes:

- 1^a Comunicarlo con la suficiente antelación a su Jefatura.
- 2^a Que el hecho causante que da derecho al permiso continúe en vigor durante las fechas del disfrute. Por ello será necesario justificar documentalmente los días de inicio y fin del hecho causante, demostrando de esta forma que los días disfrutados estén comprendidos en el período mencionado.
- 3^a Una vez finalizado el hecho causante, los días de permiso que no se hubiesen disfrutado no serán recuperables ni compensados económicamente.

Cualquier disposición legal que mejore globalmente el contenido de este artículo será de aplicación inmediata.

Los permisos 1, 3, 5 y 6 de la tabla de permisos se amplían a familiares de los cuales la persona trabajadora sea tutor legal previa justificación correspondiente a la Empresa mediante constancia documental notarial o judicial.

El permiso 1, en caso de desplazamiento a más de 400 kilómetros, se dispondrá hasta 5 días naturales contados desde la fecha del hecho causante.

Artículo 10. Excedencias

1. 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 de la persona trabajadora para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b) Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel local 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.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, la persona trabajadora podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

La excedencia, o la prórroga en su caso, se solicitará con un mes de antelación.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 anexo.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el

otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Por pacto individual entre empresa y persona trabajadora, podrá ésta pasar a prestar servicios en otras empresas del Grupo, acordándose la suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

El tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen, y el reingreso, que deberá ser solicitado por la persona interesada 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 11. 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 las personas trabajadoras y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

Capítulo IV - Estructura Profesional

Sección 1^a Clasificación Profesional

Artículo 12. 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 y sus normas complementarias tienen 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 13. Clasificación organizativa

Todo el personal 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 persona trabajadora.

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 ello sea necesario.

El espacio de movilidad que esta clasificación conlleva no supone alteración de los criterios de movilidad aplicados hasta la fecha y facilitados por la Estructura Funcional de Trabajo.

Artículo 14. Divisiones funcionales

Todas las personas trabajadoras estarán incluidas 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 15. Grupos profesionales

Toda persona trabajadora será clasificada 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 la empresa.

15.1 Grupo I. Son personas trabajadoras 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.

15.2 Grupo II. Son personas trabajadoras 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.

15.3 Grupo III. Son aquellas personas trabajadoras 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, aquellas 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.

15.4 Grupo IV. Son aquellas personas trabajadoras 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.

15.5 Grupo V. Son personas trabajadoras 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.

Con arreglo a lo anterior, se establece el cuadro de clasificación profesional que se adjunta. Anexo I.

Sección 2ª Movilidad

Artículo 16. Movilidad funcional

A lo largo de la duración de este convenio los criterios sobre movilidad serán como los aplicados hasta la fecha facilitados por la Estructura Funcional de Trabajo.

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 19 (desarrollo y mejora de los RR HH) de este Convenio.

Dicho cambio se notificará simultáneamente a la persona afectada 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 periodo 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 periodo de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el Capítulo XI del presente Convenio, Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos (Sistema Extrajudicial).

Cuando por necesidades del proceso productivo haya que variar el régimen de turnos de trabajo, o cambiar turnos a día, o viceversa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En el supuesto de modificación de los calendarios previamente fijados, de acuerdo con lo establecido en este Convenio se respetarán los complementos que, por su régimen de trabajo

durante el año natural, (del 1 de enero a 31 de diciembre), le hubieran correspondido, abonándosele un complemento mensual equivalente a dichos complementos.

Asimismo, cuando se produzca un cambio organizativo sustancial y por exigencias de la empresa, si dicho cambio provoca que una persona que ha venido trabajando al menos veinte años en régimen de turnos tuviere que cambiar a un puesto de trabajo en régimen de día, se le mantendrán los complementos del trabajo a turnos que tendría en su puesto de trabajo.

Capítulo V - Empleo

Sección 1^a - Contratación

Artículo 17. Principios de la contratación

Las partes consideran importante el establecimiento de medidas que permitan una solución integral del empleo en ArcelorMittal Sagunto 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 Sagunto. Asimismo, las partes impulsarán la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre personas de uno y otro sexo.

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.

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 este.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento que afecten a la persona trabajadora durante su período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Artículo 17.bis Acuerdos y convenios de cooperación

Las partes reconocen que los acuerdos y convenios de cooperación 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.

Artículo 18. Duración de los contratos por circunstancias de la producción

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia de Valencia.

Artículo 18.bis 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.

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 19. Desarrollo y mejora de los recursos humanos

Conforme al principio de racionalidad y optimización del trabajo, la empresa procederá a dar ocupación efectiva a las personas trabajadoras 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 estas personas trabajadoras, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.
- b) Destinarlas a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) en base a un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.
- c) Asignarlas a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.
- d) Destinarlas 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 20. 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, en el ámbito del presente Convenio Colectivo, regirá el Plan de Igualdad que se adjunta como Anexo.

No obstante, dicho Plan perderá vigencia en el momento en que entre en vigor el que se está negociando a nivel del Grupo ArcelorMittal en España.

Capítulo VII - Régimen económico

Artículo 21. Salarios

Con efectos a 1º de enero de 2022 se actualizarán las tablas salariales en un 5,7 %, equivalente al IPC de ese año.

Sobre las tablas así actualizadas y con efectos a 1º de enero de 2023 se aplicará un incremento provisional de un 2 %.

En los años 2024 y 2025, se practicarán incrementos provisionales de un 1 % cada año sobre los valores definitivos de las tablas del año anterior.

En los años 2023, 2024 y 2025, una vez finalizado el año y conocido oficialmente el resultado definitivo del IPC real, se actualizarán las tablas salariales con arreglo al IPC real de cada año, quedando fijado el valor definitivo de incremento del año que tendrá efectos a 1º de enero del año respectivo, procediéndose a los ajustes de abono o devolución en su caso.

Artículo 22. Prima de resultados

Adicionalmente a lo anterior y para los años 2023, 2024 y 2025, se abonará una prima de resultados de hasta un 0,75 % anual, vinculada a la consecución de objetivos a negociar año a año a nivel local, que se deben establecer en el último trimestre del año anterior.

Dicha prima se abonará en el año siguiente a cada uno de los tres años referidos en una sola paga no consolidable.

La cuantía de la prima de resultados se determinará en todo caso proporcionalmente al tiempo efectivo de trabajo de cada persona empleada (incluidas como tal solo a estos efectos el tiempo en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o de enfermedad profesional y los permisos retribuidos).

Capítulo VIII - Formación y promoción profesional

Sección 1ª - Formación

Artículo 23. Formación

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

- a. La formación es un derecho y un deber de todas las personas trabajadoras de la empresa.
- b. 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.
- c. 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.
- d. La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.
- e. 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 personas expertas, a la formación de formadores/as internos/as, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por las personas trabajadoras de la formación impartida.
- f. El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de las personas trabajadoras, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.
- g. La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, la persona trabajadora que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar el tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación y se instrumentará en el seno de la Comisión de Formación prevista en el Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal, para los asuntos de su competencia, y en la Comisión de Seguimiento y Control de la Estructura Funcional de Trabajo, en el ámbito de ArcelorMittal España S.A. Planta de Sagunto.

Serán funciones de ambas comisiones en materia de Formación:

- Analizar el Plan de Formación, elaborado en coherencia con los objetivos de desarrollo profesional de su personal y de mejora de la competitividad de la misma.
- Proponer las modificaciones que se consideren oportunas que puedan redundar en una mejora tanto del contenido de dicho Plan, como de sus programas de ejecución, en atención a los objetivos perseguidos y en el marco de los presupuestos asignados para la formación en la 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 el VIII AM.

Sección 2^a - Promoción

Artículo 24. Promoción

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

La promoción en el trabajo es un derecho reconocido en la legislación vigente. Por lo tanto, ambas partes, conscientes de este derecho y ante la demanda de formación que plantea el dominio de las nuevas tecnologías que hoy están introduciéndose en el seno de la empresa, acuerdan que la promoción y progresión se llevará a cabo mediante criterios objetivos establecidos y acordados en la Estructura Funcional de Trabajo y en sus normas de desarrollo.

Por tanto, se producirán procesos de Promoción y Progresión cuando se produzcan bien vacantes de puestos de Mandos Intermedios o bien porque se produzcan vacantes o alguna otra circunstancia que se acuerde y se deba de cambiar de área de trabajo, es decir, de producción a mantenimiento o servicios, de mantenimiento a servicios o producción y de servicios a producción o mantenimiento.

Serán personas candidatas a dichos procesos de Promoción y Progresión según los criterios establecidos en el Anexo VIII.

Para ello se establecerá una Comisión de Formación formada por:

- Jefe de Formación.
- Gestor de Formación.
- Jefe del Departamento donde se produzca la vacante o necesidad.
- Miembros de la Comisión de Promoción y Progresión del Comité de Empresa.

También se formará una Comisión de Promoción y Progresión formada por:

- Jefe de Personal.
- Jefe de Formación.
- Gestor de RH.
- Jefe del Departamento donde se produzca la vacante o necesidad.
- Miembros de la Comisión de Promoción y Progresión del Comité de Empresa.

Basada en la experiencia anterior se establece como norma general para la promoción y progresión la realización de las siguientes pruebas:

- Prueba Técnica.
 - o Prueba Técnica Específica, con un peso del 80%
 - o Prueba de Medioambiente, con un peso del 10%
 - o Prueba de Prevención y Riesgos Laborales, con un peso del 10%
- Prueba Psicotécnica.
- Entrevista personal.

Asignándoseles a cada una de ellas los pesos respectivos del 60%; 25% y 15% respectivamente.

Asimismo, se establece que para ser una persona apta tendrá que serlo en las tres pruebas mencionadas anteriormente.

Con relación a la prueba psicotécnica la Comisión de Formación, realizará una ponderación de la misma, en función del puesto que se evalúe.

Se iniciará el proceso con un aviso, mínimo de 15 días antes de la fecha de la realización de las pruebas, donde se indique el puesto vacante a cubrir y las condiciones que las personas candidatas deban de reunir, indicando asimismo las fechas del plazo de entrega de solicitudes, el temario y la fecha de realización de las pruebas psicotécnicas y técnicas una vez finalizadas estas y corregidas se indicarán las fechas de las entrevistas personales a las que solo asistirán las personas aptas en las dos pruebas anteriores.

Antes del inicio, de la prueba técnica se reunirá la Comisión de Formación para su verificación y aprobación.

En el caso de que exista una sola persona candidata, si la Comisión de Formación lo estima adecuado y está de acuerdo, se podrá realizar solo la prueba técnica sin necesidad de realizar las demás, dando a esta persona como apta si supera dicha prueba.

Después de realizadas todas las pruebas la Comisión de Formación, realizará un acta donde figuraran todas las personas candidatas que hayan resultado aptas, ordenadas de mayor a menor calificación.

La Comisión de Promoción y Progresión, a la vista del Acta elaborada por la Comisión de Formación elaborará el Acta de dicho Comité donde se nombrará a la persona candidata o candidatas según las plazas a ocupar.

Así mismo se establece que la validez de las pruebas sea de seis meses desde la fecha de la realización del Acta de la Comisión de Promoción y Progresión, de tal modo que, si en dicho periodo se vuelve a producir una nueva vacante en el mismo puesto, la siguiente persona candidata apta, de mayor calificación de las que asistieron al proceso inicial de promoción y progresión, será declarada candidata apta y por tanto valida, sin necesidad de repetir dicho proceso de promoción y progresión.

También y como desarrollo específico de la Progresión y Promoción para el Personal de Nuevo Ingreso, será de aplicación el Acuerdo sobre dicho tema suscrito el 4 de diciembre de 1992, con las adaptaciones oportunas en cuanto al calendario de progresión.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Artículo 25. 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 las personas trabajadoras, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

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

El desarrollo de estas acciones se efectuará 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 personas trabajadoras de ArcelorMittal.

Artículo 26. 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.

El número de delegados/as de Prevención será de ocho. Este número será revisable de común acuerdo por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

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/as de personal, así como personal 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 en base a lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/95.

Artículo 26 bis. Comisión de seguridad y salud laboral

Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes del VIII Acuerdo Marco.

Serán sus cometidos principales:

- 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.

Artículo 27. 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 las personas trabajadoras 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 las personas.
- 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/as 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.

Se estudiarán y determinarán los puestos con riesgo para el embarazo o la lactancia, realizando su seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 28. Formación en materia de prevención y salud

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que todo su personal recibirá 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/as de Prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.



Capítulo X - Medio ambiente

Artículo 29. 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 su 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 la normativa de la Unión Europea vigente en estas materias y los objetivos de desarrollo sostenible, 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.

Comisión de Medio Ambiente

Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Acuerdo. Esta Comisión conocerá de las líneas y políticas a desarrollar en materia de Medio Ambiente y hará las propuestas que en esta materia se consideren oportunas.

Los delegados/as de Prevención formarán también la Comisión de Medio Ambiente que realizará las reuniones informativas que sean necesarias en fechas coincidentes con las del Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo XI - Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial)

Sección 1^a Procedimiento de solución autónoma de conflictos

Artículo 30. 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 obligatoriamente a través de los siguientes procedimientos:

1. Adhesión al Sexto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-VI, BOE 23.12.2020).

Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (en adelante ASAC-VI) 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 de Información y Seguimiento.

Asimismo, las Comisiones Paritarias que se constituyan en los Acuerdos o Convenios Colectivos 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 2ª Servicios necesarios en caso de huelga

Artículo 31. Servicios necesarios en caso de huelga

Ambas partes reconocen el derecho básico de las personas trabajadoras 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 – Seguimiento acuerdos y representación colectiva

Sección 1^a Seguimiento acuerdos

Artículo 32. Comisión paritaria de información y seguimiento

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

Serán competencias de esta Comisión:

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

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 en un plazo dentro de los 8 días siguientes, 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.

Artículo 33. Estructura Funcional de Trabajo

Las partes firmantes incorporan al Convenio Colectivo, como Anexo IV, el contenido del Acuerdo sobre "ESTRUCTURA FUNCIONAL DE TRABAJO" firmado el 30 de abril de 1991.

Sección 2ª Representación colectiva

Artículo 34. Comité de empresa

El Comité de Empresa, como órgano unitario y representativo de las personas trabajadoras, mantendrá sus actuales garantías y derechos.

a. Comisión Permanente

Estará formada por 8 componentes, incluido el Delegado/a de Salud Laboral.

b. Resto de los miembros del Comité de Empresa

1. Disfrutarán de los permisos retribuidos necesarios para asistir a los Comités y Comisiones actualmente en vigor y aquellos otros que de común acuerdo entre la Dirección y el Comité se estimen oportunos.
2. Estos miembros del Comité de Empresa podrán disponer de un cómputo global mensual de 24 horas cada uno. Para ello deberán comunicarlo previamente a la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

c. Contrataciones

Será de aplicación lo previsto en el Art. 64 y 42.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Secciones sindicales

a. Secciones Sindicales

1. La Dirección facilitará a las Secciones Sindicales que hayan alcanzado al menos un 10% de afiliados/as sobre el total de la plantilla activa de la Empresa y para el desarrollo de las funciones que tienen reconocidas en el ámbito de la Empresa, local para su funcionamiento, material de oficina, ordenador e impresora, teléfono y tablón de anuncios.

Antes de exponer sus avisos y comunicaciones deberán hacer entrega previa de dos ejemplares a la persona designada por la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

Estas Secciones Sindicales dispondrán de un Delegado/a de las mismas, que será liberado, con cargo a la Empresa, que tendrá el mismo tratamiento que cualquier miembro del Comité de Empresa a todos los efectos.

2. Cada una de estas Secciones Sindicales podrá disponer de 80 horas mensuales de permiso retribuido, por cada 200 afiliados o fracción, con un tope máximo de 400 horas, para el ejercicio de las funciones que le sean propias, previa solicitud al representante de la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

Cuando por tareas sindicales sea necesaria excedencia o permiso no retribuido de algún componente de la Sección Sindical, para cargo Sindical Local, Provincial o Nacional, la Empresa estará obligada a reincorporar a la persona trabajadora con derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de dichos períodos.

La petición de excedencia será solicitada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la finalización del disfrute de la excedencia.

Recibirán asimismo la información escrita que se facilite al Comité de Empresa.

3. Para asuntos específicamente relacionados con la Empresa o el Sector, que sean convocados por la Dirección de la Empresa, por la Autoridad Administrativa correspondiente, o por las Centrales Sindicales, las Secciones Sindicales mayoritarias podrán destinar representantes, que tendrán los mismos derechos y obligaciones que recogen la Normativa vigente en la Empresa para los desplazamientos por cuenta de la Empresa.
4. Los Delegados/as de las Secciones Sindicales que hagan uso de las citadas horas tendrán las mismas garantías y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

b. Otras Secciones Sindicales

Las demás Secciones Sindicales legalmente reconocidas podrán realizar la acción de propaganda fuera de las horas de trabajo.

También se les facilitará tablón de anuncios para que puedan exponer sus avisos y comunicaciones en las mismas condiciones que las Secciones mayoritarias.

- c. A ambos grupos de Secciones Sindicales se les permitirá realizar reuniones o asambleas en locales facilitados por la Empresa, previa solicitud escrita y aceptada por la Dirección de Organización y Recursos Humanos. El personal asistente a estas reuniones o asambleas será exclusivamente de la Empresa, con excepción de las personas conferenciantes, asesoras u otras dirigentes, que previa comunicación a la Dirección, puedan ser invitadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.
- d. En el supuesto de que se publique otra Ley de contenido sindical, se aplicará de inmediato la misma, salvo que las condiciones reguladas en el presente artículo sean más beneficiosas para los Representantes de los Trabajadores.

Capítulo XIII – Beneficios sociales

Artículo 36. Ayudas sociales

Las aportaciones que se distribuyen a través de la Comisión del Fondo Social, destinadas a hijos/as de personas trabajadoras de la Empresa con diversidad funcional, serán de 26.302,98 euros para el año 2022. Para los años 2023, 2024 y 2025 esta cantidad se incrementará según el incremento que se aplique a las tablas salariales en cada uno de los años de vigencia.

Artículo 37. Premios por años de antigüedad

a. Los Premios a la Constancia en el trabajo por años de antigüedad, para el año 2022 serán los siguientes:

- A los 25 años: 537,79 euros.
- A los 35 años: 920,09 euros.

Para los años 2023, 2024 y 2025 esta cantidad se incrementará según el incremento que se aplique a las tablas salariales en cada uno de los años de vigencia.

b. Ambas partes convienen la determinación de alternativas opcionales a esta aplicación económica, a partir de la firma del presente convenio.

c. El personal que cause baja por Incapacidad Permanente o Jubilación Reglamentaria, sin haber percibido ningún premio de antigüedad, percibirá por una sola vez el importe correspondiente al de 25 años.

Artículo 38. Residencias

La Empresa concederá anualmente el Premio de Residencia, que consistirá en el abono de los gastos de viaje y estancia de 15 días en Residencia u Hotel, que podrá ser disfrutada por la persona trabajadora y su familia, o bien ser compensada económica de acuerdo con el acta de desarrollo de 22 de junio de 1989, actualizando los valores vigentes según los criterios aplicados para las Ayudas Sociales.

El número de Residencias al año se fija en 130.

Familiares con derecho:

1. Cónyuge o persona designada por la persona trabajadora.
2. Hijos/as solteros/as con dependencia económica de la persona trabajadora hasta de 25 años de edad, o mayores con diversidad funcional.
3. Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, el personal que cause baja en la Empresa por Invalididad Permanente o bien por cumplir la edad reglamentaria de

jubilación y no hubieran disfrutado el "Premio de Residencia", tendrán derecho al mismo, por una sola vez.

4. Adicionalmente se aplicará lo establecido en el Acta de la Comisión de Residencias de Verano de febrero 2013.

Artículo 39. Anticipos

1. Fondo de maniobra de anticipos sociales.

Se concederán un máximo de 10 anticipos sociales de 900 euros cada uno a devolver en 15 mensualidades, por riguroso orden de petición.

2. Anticipos para viviendas

La Empresa un máximo de 10 anticipos mensuales de 3.600 euros para ayuda en la adquisición, reparación y otras circunstancias de la vivienda habitual que deben ser devueltos cada uno a devolver en 60 mensualidades iguales a partir de la fecha de concesión, por riguroso orden de petición.

3. Anticipos excepcionales

En situaciones urgentes y debidamente justificadas, con carácter extraordinario, la Comisión de Asuntos Sociales planteará una petición a la Dirección de la Empresa para la posible concesión de un Anticipo excepcional.

Artículo 40. Becas escolares

La Empresa abonará anualmente a cada persona trabajadora con hijos/as que cursen estudios, las cantidades que a continuación se indican, por año, alumno/a y matrícula oficial, en concepto de Beca Escolar:

- Estudios de Preescolar, Infantil y Primaria	58,68 euros
- Estudios de ESO y F.P.	80,70 euros
- Estudios de Titulación Universitaria	110,02 euros

Las cantidades indicadas se abonarán en el mes de octubre previa justificación documental.

Los valores anteriormente indicados se corresponden al año 2022. Para los años 2023, 2024 y 2025 esta cantidad se incrementará con el incremento general de salarios.

Artículo 41. Incapacidad temporal

- a. Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

En los procesos derivados de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la retribución correspondiente será del 100% desde el primer día de baja, o durante la

prestación de servicios auxiliares, con todos los conceptos retributivos ordinarios y complementos de nocturnidad, festivos y domingos que le corresponderían a la persona según su régimen de trabajo.

En caso de baja por Accidente Laboral se percibirá en función del puesto que esté ocupando en el momento de producirse el hecho causante.

Este complemento será de aplicación durante el período reglamentario de Incapacidad Temporal e incluso durante sus prórrogas en caso de ser obtenidas por el afectado.

Las personas que soliciten una Invalididad Permanente dentro de los 18 meses de la situación de Incapacidad Temporal devengarán este complemento, en concepto de anticipo a cuenta, hasta la fecha en que se dicte la oportuna resolución por el Órgano competente, en cuyo momento se procederá a la regulación definitiva

En caso de que la solicitud de propuesta de invalidez fuera denegada por la Dirección Provincial del INSS, la persona afectada mantendrá el derecho a dicho complemento hasta el mes 18 en situación de Incapacidad Temporal, según se indica anteriormente.

En aquellos casos en los que excepcionalmente por causas de previsible recuperación física de la persona, los Servicios Médicos de Empresa no hubiesen hecho la propuesta de Incapacidad Permanente dentro del plazo de los 18 meses de Incapacidad Temporal, se les complementará las prestaciones oficiales, en concepto de anticipo a cuenta hasta la retribución que venían percibiendo, hasta la fecha en que se dicte la oportuna resolución por el Órgano competente, en cuyo momento se procederá a la regularización definitiva.

Se estudiará la viabilidad económica para, en su caso, adaptar la póliza de accidentes y enfermedades profesionales actual.

b. Derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral

Ambas partes son conscientes de la necesidad de mejorar el absentismo en la Empresa y promoverán todas las acciones tendentes a conseguir dicho objetivo.

Con el objetivo de reducir el Índice de Absentismo por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o accidente no laboral, se complementarán las prestaciones de Organismos Oficiales, hasta garantizar en dicho período el 100% del "Salario Mensual, Antigüedad y Prima" de la "Tabla de Salarios", de acuerdo con la siguiente escala:

Índice de absentismo anual por I.T. derivada de	
Enfermedad Común	Complemento hasta el 100%
Igual o mayor de 3,5	A partir del 12º día
Entre 3 y 3,5	A partir del 10º día
Entre 2,5 y 3	A partir del 8º día
Entre 2 y 2,5	A partir del 5º día
Menor de 2	A partir del 1º día

Este complemento será de aplicación durante el período reglamentario de Incapacidad Temporal e incluso durante sus prórrogas en caso de ser obtenida por la persona afectada. El índice de absentismo a considerar será el acumulado de los 12 últimos meses anteriores a aquél en que la persona inicie la situación de baja laboral.

Las personas que soliciten la Invalidez Permanente dentro de los 18 meses de la situación de Incapacidad Temporal devengarán este complemento en concepto de anticipo a cuenta hasta la fecha en que se dicte la oportuna resolución por el Órgano competente, en cuyo momento se procederá la regularización definitiva.

En caso de que la solicitud de propuesta de Invalidez fuera denegada por la Dirección Provincial del INSS, la persona afectada mantendrá el derecho a dicho complemento hasta el mes 18 en situación de Incapacidad Temporal, según se indica anteriormente.

En los casos de descanso por cuidado de menor el complemento será hasta el 100% desde el primer día.

En los casos en que, por razones de salud, y debidamente prescrito por el Servicio Médico de la Empresa, una persona que haya venido trabajando durante al menos quince años en régimen de trabajo a turnos, tuviere que cambiar a un puesto de trabajo en régimen de día, se le mantendrán los complementos del trabajo a turnos que tendría en su puesto de trabajo.

La persona que por causa de enfermedad y por indicación del Servicio Médico de Empresa se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo, percibirá el salario de dicho día.

Al personal obrero le será de aplicación el mismo criterio de garantías en situación de I.T. que al personal empleado.



Disposiciones adicionales

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 totalidad del presente Acuerdo.

Segunda. Compensaciones y Absorciones

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

Tercera. Empleo Temporal

Se constituye una base de datos de personal de empleo temporal para la cobertura de las necesidades puntuales en las instalaciones, de acuerdo con los supuestos legales de contratación.

Para ello se utilizará al personal de más antigüedad que forme parte de esta, siempre y cuando su valoración de desempeño sea positiva y su perfil se adapte a las necesidades de la empresa.

Cuarta. Seguro Colectivo

Se establece que la cobertura del seguro por Incapacidad Permanente Total, con fecha de ingreso a partir del año 2000, sea de 2 anualidades brutas con efectos desde el 1 de enero de 2022, sin perjuicio de lo establecido para el personal con fecha de ingreso anterior al año 2000.

Quinta. Incrementos de personal a turnos

Se establece un incremento del 3% para festivos, del 6% para noches y del 10% para la jornada ininterrumpida desde el 1 de enero de 2022.

Sexta. Periodo Jornada Ininterrumpida

Se establece que el periodo para la realización de la jornada ininterrumpida sea de 2:30 horas, con el objetivo de evitar así la parada de la instalación.

Esta ampliación de 30 minutos no implica una perdida en la actual configuración del número de puestos en los equipos productivos en los diferentes departamentos.

Esto no exime de los posibles cambios organizativos que pudieran originarse por cualquier mejora productiva.

Séptima. Paga extraordinaria septiembre

Se acuerda cambiar el cobro de la paga extra del mes de septiembre al mes de agosto, quedando así fijada para el cobro de la nómina.

Octava. Adaptaciones de jornada

El plazo de 15 días para la negociación de adaptaciones de jornada se paralizará durante el tiempo que transcurre desde, que la empresa solicita a la persona trabajadora información y/o documentación adicional para el análisis de su solicitud, y esta aporta toda la documentación necesaria.

Este plazo se reanudará y paralizará tantas veces se requiera información por parte de la empresa.

Disposiciones finales

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 en 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.

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.

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.

Tercera. Empleo

Las partes constituirán una comisión negociadora para abordar, en este ámbito, la salida del personal nacido en el año 1962 en condiciones económicas equivalentes a las que se han venido aplicando hasta la fecha. Será cometido de esta comisión igualmente el tratamiento de las personas que mantengan o hayan mantenido una relación laboral temporal, en el contexto de las necesidades futuras de plantilla.

Las partes consideran necesario adaptar las capacidades de la plantilla, con la mirada puesta en las inversiones correspondientes en los diferentes departamentos.

Este proceso requerirá de la adopción de medidas vinculadas a procesos de optimización y racionalización de los recursos.

Por ello se establece la vinculación de la retribución variable, a la cumplimentación de los objetivos de plantilla durante la vigencia del Acuerdo Marco y el Convenio Colectivo.

Pudiendo llegar a consolidarse, como máximo; la media de los 3 años, 2023, 2024 y 2025 después de finalizado el periodo de vigencia, corrigiéndose, en su caso las desviaciones que se aprecien en función de los resultados y el esfuerzo del conjunto de la plantilla.

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 las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora.

Quinta. Retribución Flexible

Se extenderá esta modalidad de retribución a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.

Sexta. Antigüedad

Allí donde el concepto salarial de antigüedad esté establecido en quinquenios se pasará al módulo de trienios sin incremento en su importe proporcional.

El cambio de sistema implicará que la antigüedad se calcule re-expresando en trienios los quinquenios devengados hasta el 31 de diciembre de 2023., con la salvaguarda de ningún empleado sobre un importe menor, a partir del cambio, que el que venga percibiendo a esa fecha por el sistema antiguo. En este caso, se esperará hasta que cumpla una antigüedad múltiplo de tres y el nuevo trienio garantice la salvaguarda referida.

Séptima. Comisión empresa saludable

En el plazo de un mes desde la firma del Acuerdo Marco se constituirá una comisión de empresa saludable.

Octava. Trabajo a distancia, teletrabajo, el registro de jornada y desconexión digital

El trabajo a distancia, el teletrabajo, el registro de jornada y la desconexión digital se regirán por lo dispuesto en el anexo, cuyo contenido será incorporado a los convenios colectivos a suscribir.

Novena. Normas anteriores

En lo no recogido en este Convenio, y en tanto en cuanto no se proceda a la realización de la correspondiente recopilación normativa a lo largo de la vigencia de este Convenio, se mantendrán en vigor las normas no derogadas expresa o tácitamente, que se contienen en los Convenios Colectivos precedentes, en el Reglamento de Régimen Interior de 19 de mayo de 1969 y en la normativa de Faltas y Sanciones aprobada en Acta de 29 de octubre de 1997.

Durante la vigencia de este Convenio se estudiará la viabilidad de elaborar un documento recopilatorio de toda la normativa que regule las relaciones laborales en nuestra planta.

Disposición derogatoria

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



Anexo I. Clasificación profesional

División funcional		Grupo profesional
Operarios	Empleados	Técnicos
		Titulado superior y asimilado
		Titulado medio y asimilado
Técnico de Mantenimiento Técnico Taller de Cilindros Jefe de Equipo Mantenimiento Jefe de Equipo Producción Operador Integral T. Cilindros	Maestro de Mantenimiento Maestro de Programación Técnico Organización y Personal Supervisor Técnico Gestión de Proyectos Técnico Soldadoras Gestor de Formación Coordinador Gestor	Supervisor Control Calidad Jefe Sección Laboratorio Auditor de Calidad Contramaestre Técnico Proceso Inspector de Seguridad Gestor de Logística Programador Paradas Coordinador Almacén
		III
Oficial Técnico de Mantenimiento Mantenimiento Preventivo y Predictivo Oficial de Mantenimiento Operador Control Procesos Operador Principal Producción Operador Polivalente T. Cilindros Operador Proceso Recocido Operador Proceso Energías Maquinista Locomotora		IV
Operador de Producción "A" Operador Recocido Operador de Producción "B" Operador Campo Energías Auxiliar de Producción	Almacenero	V

Anexo II. Tabla de salarios

ARCELORMITTAL SAGUNTO		Tabla salarios año 2022 final			
Valor común	V. H. prima	Bonificación domingos y festivos, horas estructurales y extras			
		Plus domingos y festivos		Horas tipo A estructurales	
		Hasta 5 Q.	De 6 a 8 Q.	Hasta 5 Q.	De 6 a 8 Q.
Nivel	Salario mensual	1.30	1	65,57	70,17
N.B.	1.491,97	6,55	4,28	7,97	8,67
1	1.538,04	6,88	4,46	8,41	9,13
2	1.587,57	7,21	4,72	8,82	9,64
3	1.638,72	7,55	4,96	9,26	10,05
4	1.692,27	7,97	5,25	9,76	10,50
5	1.748,25	8,41	5,51	10,22	11,15
6	1.807,76	8,85	5,85	10,81	11,69
7	1.879,38	8,97	5,86	11,34	12,24
8	1.955,07	9,20	5,98	11,89	12,82
9	2.034,45	9,25	6,01	96,85	103,93
10	2.119,76	9,28	6,07	101,63	109,00
11	2.209,42	9,37	6,07	106,38	114,07
12	2.303,46	9,43	6,07	111,37	119,60

Valor hora nocturna: 2,27 Euros

Bonificación Nochebuena y Nochevieja: 124,7 Euros

Bocadillo 3,28

		Horas tipo B extraordinarias	
		Hasta 5 Q.	De 6 a 8 Q.
		6,66	7,19
		7,04	7,55
		7,34	8,12
		7,75	8,30
		8,12	8,71
		8,49	9,21
		8,90	9,68
		9,39	10,21

Anexo III. Valor antigüedad

ARCELORMITTAL SAGUNTO		Valor mensual antigüedad 2022 final										
Según número de quinquenios												
		Euros										
Nivel	N.B.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	61,48	106,26	145,59	183,81	225,65	267,36	309,19	350,96	392,76	434,49		
2	63,77	109,89	150,46	189,83	232,88	275,98	319,04	362,10	405,13	448,23		
3	66,23	113,81	155,73	196,36	240,84	285,26	329,72	374,16	418,60	463,09		
4	68,83	117,99	161,25	203,13	248,99	294,92	340,80	386,70	432,52	478,41		
5	71,48	122,20	166,95	210,22	257,60	304,99	352,37	399,82	447,13	494,54		
6	74,21	126,68	172,79	217,55	266,50	315,45	364,41	413,31	462,30	511,23		
7	77,20	131,42	179,17	225,44	276,06	326,68	377,26	427,91	478,54	529,17		
8	79,45	135,82	185,43	233,58	286,17	338,86	391,49	444,09	496,73	549,37		
9	82,12	140,78	192,40	242,47	297,21	351,96	406,65	461,40	516,13	570,91		
10	84,53	145,61	199,31	251,37	308,34	365,33	422,30	479,24	536,22	593,18		
11	87,32	150,86	206,84	261,07	320,45	379,76	439,11	498,50	557,84	617,18		
12	92,83	161,89	222,71	281,67	346,14	410,62	475,10	539,62	604,11	668,59		

Anexo IV. Estructura funcional de trabajo

Principios, objetivo y acuerdos básicos

Introducción

La configuración de ARCELORMITTAL SAGUNTO, S.L. como empresa transformadora de productos siderúrgicos planos, la incorporación española al Mercado Único Europeo, así como la necesidad de aplicar políticas de Recursos Humanos y retributivas que mejoren la motivación y desarrollo del equipo humano, hacen necesaria una adaptación de la estructura funcional de trabajo de ARCELORMITTAL SAGUNTO, S.L. a su nuevo entorno y situación, y su consiguiente Estructura Salarial.

En base a ello, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa ARCELORMITTAL SAGUNTO, S.L., han venido desarrollando reuniones tendentes a establecer una nueva estructura funcional de trabajo, basada en los siguientes

Principios

- La estructura funcional de trabajo se basa en la capacidad de iniciativa, la responsabilidad y la aportación personal al trabajo colectivo.
- El incremento de la eficacia y la productividad se consigue con la mejora de la cualificación de los Recursos Humanos de la Empresa, la innovación de los métodos de organización y la implantación de nuevos sistemas de trabajo.
- La formación, orientada a las nuevas tecnologías, es una inversión estratégica de futuro, necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos. A su vez, la formación, como derecho y deber de las personas trabajadoras, debe ejercitarse de forma permanente, facilitando el trabajo en equipo y compartiendo los conocimientos y experiencias individuales o colectivas adquiridas.
- La estructura funcional de trabajo tendrá en cuenta la mejora de la Salud Laboral de las personas trabajadoras.
- La estructura salarial será consecuencia de la actitud, experiencia profesional, conocimientos adquiridos y de la puesta en práctica de los mismos.

Resultado de dichas negociaciones es el establecimiento de la nueva estructura funcional de trabajo, anexa a este documento, que conlleva una organización, clasificación, agrupación de funciones, formación, progresión y promoción profesional de los puestos de trabajo de la Empresa del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

La aplicación de esta nueva estructura funcional de trabajo se regirá por los siguientes objetivos y acuerdos básicos:

Objetivos

- I. Modernizar la estructura funcional de trabajo en la empresa y la eficacia global de la misma, adecuándola a su nuevo entorno empresarial, técnico, tecnológico y de condiciones sociolaborales.
- II. Conseguir una política salarial más racional y de mayor equidad, que responda y se ajuste de forma vertical y horizontal a las nuevas funciones que deben realizarse como consecuencia de la nueva estructura funcional de trabajo.
- III. Motivar y conseguir que el desarrollo técnico profesional del conjunto de la plantilla permita situarnos en niveles de desarrollo y competitividad con empresas similares del sector europeo.
- IV. Adecuar los sistemas que regirán en la Empresa para la progresión y promoción, donde se tenga en cuenta la capacidad de iniciativa, la aportación personal al trabajo colectivo, así como la capacidad técnico profesional de las personas trabajadoras.

Acuerdos básicos

Primero. Ámbito de aplicación personal

Los presentes Acuerdos afectan única y exclusivamente a la plantilla operativa activa de ARCELORMITTAL SAGUNTO, S.L., a la fecha de este acuerdo, incluida en el ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo, y en virtud de que significan modos distintos de trabajo para el conjunto de las personas trabajadoras y modificaciones en las tareas actuales de los puestos de trabajo, bien por agrupaciones de funciones o nuevos sistemas de trabajo, y todos ellos con planes asociados de formación.

Segundo. Vigencia y aplicación

La vigencia de estos Acuerdos será hasta el 31 de diciembre de 1.995, sin menoscabo de las posibles variaciones que pudieran producirse y que se efectuarán según lo previsto en los acuerdos siguientes.

La aplicación efectiva de la nueva estructura funcional de trabajo se llevará a efecto progresivamente, en la forma que se establezca de común acuerdo en el "Plan de Desarrollo – Aplicativo" de estos acuerdos, y siempre que se consoliden por las personas trabajadoras las funciones de los nuevos puestos y se cumplan los requisitos que en el mismo se establezcan.

Tercero. Conformidad de funciones, clasificación profesional y niveles profesionales.

La aprobación de estos objetivos y acuerdos básicos significará la conformidad de la dirección de la empresa y de los representantes legales de los Trabajadores con las nuevas funciones, clasificación profesional, agrupación de funciones y niveles establecidos en la nueva estructura funcional de trabajo.

Cuarto. Formación

La estructura funcional de trabajo facilita la elaboración y puesta en marcha de planes asociados de formación para los puestos de trabajo de la Empresa.

Asimismo, contribuirá a implantar la formación permanente para todos los puestos de la misma, como medio eficaz para que se produzca un aumento cualitativo en los conocimientos técnicos y profesionales, facilitando de este modo el tener una plantilla más formada y eficiente. Todo ello facilitará la adaptación a los cambios en los procesos productivos, la introducción de nuevas tecnologías, las nuevas necesidades de formación profesional y la perspectiva de la libre circulación de las personas trabajadoras y el mercado laboral único europeo.

Quinto. Progresión y promoción profesional.

Como principio general para acceder a unas funciones del mismo o mayor nivel de cualificación, se establece que será necesario conocerlas y realizarlas en toda la dimensión, sin merma de la normal productividad y calidad conseguidas en el ejercicio de dichas funciones y previa evaluación de la Actitud, Conocimientos y Experiencia, a las que se accederán de acuerdo con los sistemas que se pacten.

Sexto. Salud laboral

Para asegurar el objetivo de mejora de la Salud Laboral y dentro del marco del Plan de Prevención y Salud Laboral de la Empresa, así como para poner de forma efectiva en funcionamiento la estructura funcional de trabajo y puesto que la agrupación de funciones supone el desempeño de varios puestos de trabajo por una misma persona, este trabajará de modo que se produzcan rotaciones en los puestos de trabajo y de manera especial en aquellos de mayor cansancio físico y psíquico.

Dicha rotación de puestos de trabajo, aparte de favorecer la propia salud de la persona trabajadora, contribuirá a que se implante de forma efectiva la estructura funcional de trabajo, así como que se conozcan y desempeñen mejor los distintos puestos de trabajo que componen cada una de las agrupaciones establecidas.

Séptimo. Modificaciones en los niveles de estructura salarial

- a) Los cambios de nivel sólo se llevarán a cabo cuando se produzcan alteraciones sustanciales en las funciones, como consecuencia de modificaciones tecnológicas, organización distinta del trabajo y sistemas de producción diferentes en la forma establecida en los acuerdos 4º y 5º, y serán informados a la representación legal de los trabajadores para que participen en la adaptación de la Estructura Salarial a dichos cambios.
- b) Las modificaciones tecnológicas no contempladas anteriormente, los medios o herramientas de trabajo serán asumidas en cada nivel de funciones mediante la oportuna capacitación profesional, en los casos que sea necesaria, facilitada por la empresa. Asimismo, aquellos planes de formación permanente establecidos para todas las personas trabajadoras que aumenten los conocimientos técnico-profesionales, como las modificaciones ordinarias en la organización del trabajo o sistemas de producción, no darán lugar a variaciones en el nivel.

Octavo. Coeficientes de prima

Como consecuencia de la nueva estructura funcional de trabajo que se pacta, una vez aprobado el "Plan de Desarrollo – Aplicativo" de los presentes Acuerdos, y en concreto los planes asociados de formación para los puestos de trabajo que se encuentren en esta situación, se asignará en coeficiente 1 a todas las personas trabajadoras que tienen en la actualidad el 0,95 y el coeficiente 0,95 a los que tienen actualmente el 0,87, y una vez se cumplimente la formación y su evaluación, siendo la fecha de la firma de este Acuerdo la de referencia inicial de aplicación. En las mismas condiciones indicadas anteriormente, se aplicará el coeficiente 1 a aquéllos que tengan el 0,95, siendo el 1-1-1992 la fecha de referencia inicial de aplicación.

Noveno. Plan de desarrollo – aplicativo

Al objeto de desarrollar el “Plan de Desarrollo – Aplicativo” para cada uno de los entornos o áreas concretas (Producción, Mantenimiento y Servicios), las partes de común acuerdo nombran una comisión de cuatro miembros, de cada una de ellas, para que en el menor plazo de tiempo posible eleve a la mesa negociadora una propuesta sobre los siguientes aspectos:

- a) Planes iniciales de formación asociada a cada puesto de trabajo o grupo de niveles.
- b) Hojas de funciones.
- c) Aspectos específicos de los puestos de trabajo o grupos de puestos/departamento o servicio.
- d) Cualesquiera otros aspectos necesarios para conseguir los objetivos de este acuerdo.

Décimo. Comisión de seguimiento y control.

Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control, formada por cuatro miembros de la representación legal de los trabajadores y representantes de la dirección de la empresa (departamento o área respectiva, Formación y Recursos Humanos), para que aplique los acuerdos y que versará sobre los siguientes extremos:

- a) Programa de aplicación progresiva de los nuevos niveles y coeficiente de prima.
- b) Planes de formación asociados a cada puesto de trabajo o grupo de niveles.
- c) Desarrollo de funciones o escalones intermedios.
- d) Desarrollo del sistema de evaluación y aplicación.
- e) Estudio y participación de cambios sustanciales.

Undécimo. Composición y descripción de funciones.

La composición y descripción de niveles y funciones profesionales pactada en la nueva estructura funcional de trabajo, sustituye y anula a las previstas en las normas internas, reglamentarias y convencionales de aplicación hasta la fecha en la Empresa.

Duodécimo.

En lo no previsto en los acuerdos anteriores o en su “Plan de Desarrollo-Aplicativo”, se seguirá aplicando la normativa interna, reglamentaria o legal como hasta la fecha.

Y para que así conste, surta los efectos oportunos, y en prueba de conformidad con su contenido, se firman los presentes principios, objetivos y acuerdos básicos por la Representación Legal de los Trabajadores, Secciones Sindicales de CC.OO., U.G.T. y Asociación de Cuadros, y Dirección de la Empresa, en Puerto de Sagunto, a 30 de abril de 1.991.

Por el Comité de Empresa

Por la Dirección de la Empresa

Por CC.OO.

Por U.G.T.

Por C.C.P.

Anexo V: Calendario básico

		ANEXO N° 1 AL PLAN DE JARGON																																			
		enero			febrero			marzo			abril			mayo			junio			julio			agosto			septiembre			octubre			noviembre			diciembre		
1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5							
1	1	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	1						
2	2	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	2						
3	3	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	3						
4	4	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	4					
5	5	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	5					
6	6	T	M	N	T	M	N	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	6					
7	7	T	M	N	T	M	N	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	7					
8	8	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	8					
9	9	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	9					
10	10	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	10					
11	11	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	11					
12	12	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	12					
13	13	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	13					
14	14	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	14					
15	15	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	15					
16	16	T	M	N	T	M	N	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	16					
17	17	T	M	N	T	M	N	M	N	T	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	17					
18	18	T	M	N	N	T	M	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	18					
19	19	N	T	M	N	N	T	M	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	19					
20	20	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	20					
21	21	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	21					
22	22	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	22					
23	23	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	23					
24	24	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	24					
25	25	M	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	25					
26	26	M	N	T	T	M	N	M	N	T	M	N	T	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	26					
27	27	T	M	N	T	M	N	M	N	T	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	27					
28	28	T	M	N	N	T	M	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	T	M	28					
29	29	N	N	T	M	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	29					
30	30	N	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	30					
31	31	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	N	T	M	N	N	T	M	N	N	T	M	N	31					

Anexo VI. Plan de igualdad

Se aplicará lo regulado en la legislación vigente, en todo aquello que se oponga o no esté regulado en este Plan, como condición más beneficiosa, hasta la aplicación del Plan de Igualdad que sustituya al actual.

De acuerdo con lo establecido en la LO 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 oportunidades entre hombres y mujeres en ARCELORMITTAL ESPAÑA S.A. Planta Sagunto.

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 Convenio Colectivo 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 las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promover, en aquellos casos que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.
- 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 a estos principios 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 en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

Para el desarrollo profesional y la promoción se aplicarán los Acuerdos en dicha materia recogidos en la Estructura Funcional del Trabajo vigente, por lo que los períodos de suspensión por motivos familiares concretamente de maternidad, paternidad, lactancia y excedencias por cuidado de familiares (esta última suspensión tendrá el límite de seis meses, de manera que será el tiempo máximo por el que no será paralizado el desarrollo de cualquier persona trabajadora que tenga los motivos familiares descritos anteriormente) y por lo tanto dicho periodo de seis meses no supondrá impedimento para el desarrollo dentro de dichos Acuerdos.

Se establecerán medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, así como en las pruebas selectivas de acceso externo: en igualdad de resultados obtenidos en las pruebas el ascenso a puestos, funciones etc., tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el puesto o funciones a cubrir.

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.

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

3. Política retributiva.

Objetivo: Garantizar un sistema retributivo sin discriminación por razón de sexo.

Medidas:

Aplicar esquemas de retribución homogéneos, sin discriminación por razón de género.

4.- 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:

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.

4.1 Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el art 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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los siguientes términos:

- a) Acumulación de las horas por jornadas, con el límite de 10 días, desde la finalización del permiso de maternidad hasta los 9 meses de edad del menor.
- b) Disfrute de 10 días consecutivos a la finalización del permiso por cuidado de menor.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o reducción de jornada.

4.2 Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá avisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4.3 Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, 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.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el mencionado artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Los términos recogidos en este punto son aplicables a partir del 1º de enero de 2017.

4.4 Traslados.

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

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.5 Excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

Mientras dure la situación de excedencia reguladas en este apartado las personas mantendrán en vigencia el derecho a las residencias de verano, ayudas a discapacitados y las becas escolares recogidos en el marco normativo de la empresa, devengándose en su totalidad una vez efectuado el reingreso o en la liquidación correspondiente.

5.- 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 la persona trabajadora.

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:

-- 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

6.- 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:

6.1 Flexibilidad horaria.

La Dirección 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 las personas trabajadoras.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente la jornada de trabajo de su equipo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, incluyéndose entre las mismas el teletrabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, o mayores de 65 años que no tengan ingresos superiores a la pensión mínima asistencial.

Para ello, el departamento de RRHH deberá ser informado con la suficiente antelación a la medida y la autorización, en todo caso, deberá de ser expresa.

6.2 Conversión del contrato.

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora.

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

6.4 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.

6.5 Licencias Retribuidas.

A partir de la firma de este Convenio Colectivo para las parejas en situación de hecho, inscritas en el correspondiente Registro Público, todos los permisos recogidos en el artículo 9 de Licencias Retribuidas, serán extensivos a estas parejas.

7.- 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 escrita de acoso 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. La persona designada inicialmente será el Responsable de Seguridad y Salud Laboral del Comité de Empresa. En su defecto se designaría por mayoría entre los miembros de la Comisión Permanente del Comité de Empresa.

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, y terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas, las conclusiones y la calificación de infracción que proceda.

La constatación de la existencia de acoso sexual 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.

Si se acreditara que las denuncias o alegaciones son falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral contra el denunciante, quedando tipificado este comportamiento como grave o muy grave según lo dispuesto en la Normativa de Faltas y Sanciones aprobada en Acta de 29 de Octubre de 1997.

En el supuesto que se constate que han existido represalias sobre los actores del proceso, se adoptaran medidas disciplinarias frente a los responsables de las mismas.

Si una vez iniciado el presente protocolo, la empresa tuviera conocimiento de la interposición de acciones judiciales por este motivo por cualquiera de las partes ante cualquier instancia judicial, se suspenderá el desarrollo del oportuno expediente disciplinario, hasta la finalización de las acciones judiciales, momento en el cual se retomaran las actuaciones, sin perjuicio de las medidas cautelares o complementarias recogidas en el presente protocolo. Esta medida se comunicara a los Representantes de los Trabajadores, inicialmente a la persona designada en el presente protocolo.

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

8.- 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.

Se revisará, corregirá y vigilará sistemáticamente el lenguaje e imágenes utilizables en las comunicaciones, normas, etc.

Se intentará fomentar campañas de sensibilización respecto a la Igualdad de Oportunidades.

9.- Evaluación y seguimiento

La Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del presente Plan tendrá entre sus cometidos el análisis, la fijación de indicadores de seguimiento y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Información y Seguimiento del Plan de Igualdad, estará constituida por representantes de la Dirección de la Empresa, el Responsable de Seguridad y Salud del Comité de Empresa y un miembro designado por cada una de las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Esta Comisión tendrá 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, levantando acta de dichas reuniones.

En atención al seguimiento por parte de esta Comisión Paritaria se establece de manera general la actualización de los datos de cada uno de los aspectos del Plan, siguiendo el patrón utilizado durante la fase de diagnóstico, y en particular los objetivos e indicadores siguientes para su control anual:

a) Selección, desarrollo y promoción

- Comunicación de las pruebas de selección o promoción, así como de las solicitudes y entrevistas, desagregadas por sexos de todas las pruebas de selección o promoción realizadas.

b) Formación

- Relación de cursos realizados y propuestos encaminados a mujeres para reforzar habilidades directivas, así como número de asistentes.
- Relación de cursos realizados y propuestos sobre los principios de no discriminación para quienes tuvieran responsabilidades de dirección y gestión de equipos, así como número de asistentes, todo ello desagregado por sexos.
- Relación de cursos realizados y propuestos para quienes tuvieran suspendido su contrato de trabajo por motivos familiares, así como número de asistentes, todo ello desagregado por sexos.

c) Medidas de conciliación y Ordenación del tiempo de trabajo

- Relación de número de personas trabajadoras y número de horas de permisos y licencias, todo ello desagregado por sexos.
- Relación de solicitudes y concesiones desagregadas por sexos.
-

d) Prevención del acoso sexual

- Relación de intervenciones en materia de prevención de acoso, todo ello desagregado por sexos.

e) Información y difusión

- Relación de campañas propuestas y realizadas, así como información referida a la igualdad de oportunidades, tanto interna como externa.



Anexo VII.- Trabajo a distancia, teletrabajo, registro de jornada y desconexión digital

A. Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las estipulaciones contempladas en la presente regulación.
2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa.

El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja los aspectos estipulados en la normativa vigente, cuyo contenido mínimo será:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil y periodo máximo para renovarlos.
- Gastos que pudiera tener la persona trabajadora en remoto y la forma para realizar la compensación por parte de la empresa.
- Horarios de trabajo y las reglas de disponibilidad.
- El porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- Centro de trabajo al que queda adscrito la persona trabajadora a distancia y donde en su caso, desarrollará la parte de jornada presencial
- Lugar elegido por la persona trabajadora para teletrabajar.
- Plazos de preaviso para el ejercicio, en su caso, de la reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en los casos en que pudieran existir dificultades técnicas para el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

El acuerdo Individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Acuerdos/Convenios de Empresa que pudieran celebrarse con la Representación de los Trabajadores sobre esta materia específica de contenidos mínimos.

3. Dotación, medios y compensación de gastos. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de

la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

- Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla
- Impresora.

Adicionalmente a esta dotación adecuada por parte de la empresa, la persona trabajadora percibirá por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener por el hecho de prestar servicios a distancia una cantidad mínima de 70 euros mensual, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada. El acuerdo que se suscriba incorporará una previsión específica en esta materia que recoja esta compensación y su relación con los conceptos salariales vinculados al trabajo presencial que, en su caso, la persona trabajadora tenga establecidos.

4. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, particularmente los psicosociales, ergonómicos y organizativos. Para ello deberán garantizarse los distintos descansos y desconexiones a lo largo de la jornada, tener en cuenta la distribución y poner medidas de protección.

La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda o lugar elegido para realizar el teletrabajo.

Las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la llamada 'desconexión digital'. Las empresas deberán garantizar la limitación en el uso de los medios tecnológicos, durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

5. La empresa, previa audiencia a la RLT, elaborará una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
6. Derecho a la intimidad y a la protección de datos. - La persona teletrabajadora debe tener conocimiento previo de las condiciones y las reglas para la utilización de los dispositivos digitales o informáticos (email, discos duros, uso de internet, uso del ordenador, etc.) durante la relación de teletrabajo, para prevenir y evitar posibles sanciones por uso indebido o fraudulento de herramientas digitales e informáticas
7. Derechos colectivos y sindicales. - La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

B. Registro de jornada

1. Criterio general. - El criterio general para el control o registro horario es el de fichaje de inicio y fin de jornada mediante los sistemas electrónicos vigentes.
2. Supuestos especiales. - En los centros en los que, por su reducida dimensión, no existan disponibles sistemas electrónicos, se utilizarán sistemas mecánicos y, eventualmente, registro de firmas.

De igual manera, en los casos de aquellas personas que, por sus frecuentes desplazamientos, especial movilidad y/o particular régimen de disponibilidad, la verificación del registro de jornada por los sistemas comunes resulte especialmente difícil o inconveniente, se podrá disponer que dicho registro se realice a través de aplicaciones de software adecuadas.

Igual criterio podrá servir para las personas que desempeñen su trabajo a distancia, así como las eventualmente desplazadas a centro de trabajo distinto al suyo y en tanto en cuanto se extienda su desplazamiento.

3. Obligación de fichaje. — El trabajador o trabajadora deberá efectuar el fichaje o acto de registro establecido en el sistema, respondiendo de su veracidad.
4. Jornada efectiva. — Independientemente de su coincidencia o no con los momentos de registro, tanto en entrada como en salida, solo tendrá la consideración de jornada la desarrollada en el puesto de trabajo, sin computar los tiempos preparatorios o posteriores empleados en desplazamiento y vestuario, ni las pausas dentro de la jornada, salvo acuerdo en contrario.

No tendrán la consideración de jornada, salvo que coincidan con su horario o por acuerdo específico, los tiempos empleados en viajes y asistencia a eventos de carácter social o representativo.

Tampoco se considerará jornada el tiempo de presencia empleado en visitas o gestiones personales en dependencias, oficinas o servicios de la empresa.

5. Descansos y usos de tolerancia. — El personal está obligado a cumplir la totalidad de su tiempo de trabajo, siendo prudente en los usos socialmente tolerados de conos descansos o de mutua colaboración entre personas trabajadoras en el momento de realización del relevo.



6. Horas extraordinarias. - El desempeño de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizado por el mando correspondiente, siendo este requisito tanto para la realización como para el abono.
7. Guardias y tiempos de disponibilidad. — Los tiempos de disponibilidad no son equiparables a la jornada y tendrán su propio régimen de registro y control, de acuerdo con la normativa que los regula.
8. Registro y conservación de datos. - El desempeño, tanto en horario pautado como en horario libre, en jornada ordinaria o extraordinaria, será registrado, con expresión diaria de la hora de inicio y de finalización de la jornada.
El sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos, los cuales habrán de ser conservados durante, al menos, cuatro años.
9. Interpretación de los datos. — Los datos obtenidos de acuerdo con el presente procedimiento se presumirán veraces, sin perjuicio de las facultades de comprobación que a la empresa corresponden.
La interpretación de los datos registrados será coherente con la normativa reguladora de la particular jornada del trabajador o trabajadora, la ubicación de los dispositivos de marcaje, las vicisitudes personales y los usos sociales admitidos.
Con arreglo a lo anterior, no todo el tiempo que media entre el registro de entrada y el de salida ha de ser considerado necesariamente como de trabajo efectivo, sino que habrá de ponerse en relación con todas las circunstancias referidas, debidamente ponderadas a efectos de inferir el módulo de jornada desempeñado o, en su caso, el exceso o defecto de tiempo de trabajo, con las consecuencias que de ello se deriven.

C. Derecho a la desconexión digital

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

Las empresas desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Anexo VII – Criterios promoción

Vacante	Dirección	1ª Convocatoria	2ª Convocatoria	3ª Convocatoria
• Maestro • Programador Paradas Programadas • Coordinador Gestor • Jefe de Equipo	Mantenimiento	• Técnicos del área. • Oficiales Técnicos del área.	• Técnicos del área. • Oficiales Técnicos de la planta. • Oficiales del área. • Oficiales Técnicos EREM.	• Técnicos de la planta. • Oficiales Técnicos de la planta. • Oficiales de la planta.
Técnico	Mantenimiento	• Oficiales Técnicos del área.	• Oficiales Técnicos del área. • Oficiales del área. • Oficiales Técnicos EREM.	• Oficiales Técnicos de la planta. • Oficiales de la planta.
Coordinador Almacén	Mantenimiento	• Almacenero	• Almaceneros • Oficiales Técnicos del área	Todos las personas trabajadoras de la planta
Oficiales	Mantenimiento	• Personal de Producción Y Servicios con FP2 de Mantenimiento o Ciclo Superior FP.		
Técnico de Procesos	Producción	• Contramaestres del área. • Supervisores del área. • Jefes de Equipo del área. • Operadores Principales.	• Contramaestres. • Supervisores. • Jefes de Equipo. • Operadores Principales. • Operadores 'A" del área.	
• Contramaestre • Supervisor • Jefe de Equipo • Op. Integral Cilindros • Op. Control Procesos	Producción	• Operadores Principales del área.	• Operadores Principales del área. • Operadores 'A" del área.	• Todos los Operadores de Planta.
Jefe Sección Laboratorio	Producción	• Analista Laboratorio	• Analista Laboratorio A	Todos los Operadores de la planta

Acta de Desarrollo del Convenio Colectivo de ArcelorMittal para los años 2022-2023-2024-2025

Representación de la Empresa

Dña. Celia Cordón Fuertes
D. Jose Luis Sancho Lereo
Dña. Alicia Morillas Jurado
D.ª Mercedes Villalba Pérez

Representación de los Trabajadores

Por el Comité de Empresa
D. José Ángel Tarancón Cañas
D. Pedro Martínez Cerezuela
D. Carlos Gómez Talavera
D. Oscar Tur Jurado
D. David Vivó Pérez
D. Gerardo Agüe Zarzoso
D. Francisco José Rubio Moreno

Por la Sección Sindical CC. OO
D. Juan Carlos Quesada Mercado

Por la Sección Sindical U.G.T.
D. Pedro Piñeiro Carrillo

Por Sección Sindical de C.G.T.
D. Pedro Figueras Gómez

Por Sección Sindical de C.C.P.
D. Jesús García Giménez

En Puerto de Sagunto, a 11 de diciembre de 2024, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ARCELORMITTAL ESPAÑA S.A. PLANTA DE SAGUNTO integrada por las personas arriba relacionadas en la representación que ostentan.

Como complemento y desarrollo de los términos del Acuerdo del Convenio Colectivo firmado el día 14 de junio de 2024, acuerdan los siguientes aspectos:

Adecuación Salarial PRIMA

Con objeto de homogeneizar el importe de la prima a los distintos horarios, al personal que perciba la prima por producción, se le abonará en dos días de descanso 8 horas de prima por día, en la nómina del mes de diciembre, durante los años de la vigencia del convenio.

Bocadillo

Con efectos desde 1 de enero, para los años 2022-2025, se aplicará el incremento general de salarios para los departamentos y puestos que actualmente lo perciben teniendo en cuenta el valor de 2022 que es de 3,28 €.

Distribución Irregular de la Jornada

La realización de la jornada mediante distribución irregular tendrá en cuenta la siguiente norma de procedimiento:

1. Para aquellas personas trabajadoras que tengan contemplado en su calendario el trabajo en domingos y festivos, las jornadas realizadas en domingos y festivos serán descansadas en un día igual o equivalente.

2. Se procederá a realizar un seguimiento de la aplicación de la distribución irregular de jornada. A estos efectos se facilitará información trimestral al comité de empresa. Asimismo, las reclamaciones que pudieran suscitarse en relación con la jornada irregular serán analizadas conjuntamente por representantes de los trabajadores y por representantes de la empresa.
3. Con carácter general se aplicará como compensación económica la cantidad de 18,13 (valor 2022) por cada día, al margen de los pluses de domingos y festivos que pudieran corresponder en su caso, actualizándose según el incremento general de salarios.

Calendario Personal a turnos

Las vacaciones establecidas en el Artículo 8 del Convenio Colectivo 2022-2025 para el personal que trabaja en régimen de turnos, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se encuentran distribuidas y por lo tanto incluidas en su totalidad en el calendario básico que figura como Anexo V del Convenio.

Desarrollo profesional

Para el personal de la línea de Galvanizado, ambas partes se comprometen a partir de la firma de este Convenio a estudiar el sistema de desarrollo profesional.

Se mantendrá el Acuerdo de Desarrollo de la Promoción y Progresión de 03/09/2003, el sistema TPM-JIPM, y el sistema de Gestión por Competencias, y las actas de 26 de diciembre de 2003 y la de 14 de enero de 2005, de integración salarial en ARCELORMITTAL SAGUNTO S.L., en tanto no se acuerde el desarrollo anteriormente mencionado.

Fiscalidad

De conformidad con el artículo 32º apartado 8 del VIII 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 del personal DC, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

El abono de dicho importe se realizará una vez la persona trabajadora comunique la IPT a la empresa y ésta calcule la última nómina de liquidación de cese de la persona trabajadora.

En prueba de conformidad, las partes firman el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Por los representantes de ambas Comisiones Negociadoras

Celia Cordón Fuertes
Dirección

José Angel Tarancón Cañas
Representación Trabajadores

Juan C. Quesada Mercado
CC.OO.

Pedro Piñeiro Carrillo
U.G.T.

Jesús García Giménez
C.C.P.

Pedro Figueras Gómez
C.G.T.