

**COMISIÓN NEGOCIADORA CENTRAL PARA LAS EMPRESAS
AFECTADAS DEL GRUPO ARCELORMITTAL EN ESPAÑA**

ASISTENTES:

Por las Empresas

Javier Sánchez Ezcaray
Jesús Suárez Pérez
Avelino Martínez Fernández
José Ramón Martínez Arrieta
Benjamín Pérez López
Mario Furió Bonet
Eugenio Prieto Díaz
José Miguel Muñoz Pardos

**Por la Representación de los
Trabajadores**

Por UGT

Juan Ignacio Malda Fuentes (Vocal)
José Ramón Manso Sastre (Vocal)
Alberto Villalta Jiménez (Vocal)
Pedro Luis Piñeiro Carrillo (Asesor)
José Ignacio San Miguel (Asesor)
Valeriano Pérez Valle (Asesor)

Por CC.OO

Ángel Díaz Martínez (Vocal)
Teófilo Esteban Siñeriz (Vocal)
Enrique Soriano Tortosa (Vocal)
Miguel Ángel Martínez Fagil (Vocal)
José Ramón Laso Castaño (Asesor)
Néstor Álvarez Bravo (Asesor)
Rufino Betete (Asesor)

Por USO

Ángel Muñoz Doña (Vocal)
Pedro Cancio Meana (Vocal)
José Luis Porto Novégil (Asesor)

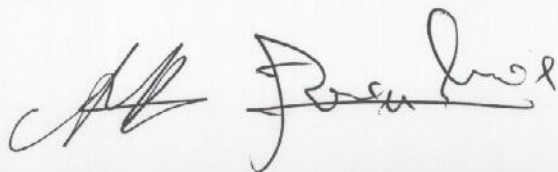
En Madrid, a 30 de marzo de 2009, se reúnen las personas arriba relacionadas en la representación que ostentan, integrantes de la Comisión Negociadora del IV ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELORMITTAL.

ACUERDAN:

Primero. Se da por finalizada la negociación del Cuarto Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España en las materias y en los términos que se recogen en el documento Anexo, los cuales quedan acordados y se trasladarán a los Convenios Colectivos locales.

Segundo. Se suspende la negociación hasta el primer trimestre del año 2010.

Tercero. Durante el año 2009 se aplicarán las tablas salariales vigentes en el año 2008.



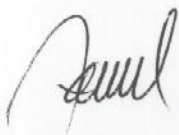
Durante el primer trimestre del año 2010 las partes se reunirán para negociar los incrementos salariales para los años 2010 y 2011. La negociación, teniendo en cuenta la situación económica real del Grupo, se iniciará con el incremento de las tablas salariales con arreglo al IPC registrado en el año 2009 y el establecimiento, en su caso, de fórmulas de recuperación, a lo largo de la vigencia del Acuerdo, de la pérdida de poder adquisitivo en el supuesto de que el IPC de ese año haya resultado positivo.

Cuarto. Si, para el ejercicio 2009 en las Empresas afectadas por este Acuerdo Marco, la Dirección acordase con carácter general la aplicación de una retribución variable, se establecerá este concepto en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, negociándose por las partes los parámetros y cuantía.

Quinto. Igualmente se contemplará la posibilidad de extender la vigencia del Acuerdo al año 2012.

Sexto. En cuanto a la rúbrica de los textos a que se refiere el punto primero, la Comisión Negociadora delega, para su firma en este acto, en las siguientes personas: por la Dirección de la Empresa, Don Javier Sánchez Ezcaray y, por la Representación de los Trabajadores, Don José Ignacio San Miguel (UGT), Don Ángel Díaz Martínez (CC.OO.) y Don José Luis Porto Novegil (USO).

Y, en prueba de conformidad, firman la presente en lugar y fecha arriba indicados.



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, 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.

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.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, 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 por razón de sexo, 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.

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento 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.
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, 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 hombre y mujeres, y no se utilizará lenguaje sexista. En este sentido y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, en los procesos de selección existirá una paridad en el proceso tanto de hombres como de mujeres.


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.



2. Formación.

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 mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

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

3.-Medidas de conciliación

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1 Lactancia.



Las trabajadoras, 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 múltiple.

La mujer, 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 términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. 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 al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Este permiso es incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador del permiso o reducción de jornada por nacimiento de hijo prematuro o que debe permanecer hospitalizado a continuación del parto (ausencia de una hora o reducción de la jornada en dos horas con disminución proporcional del salario).

3.2 Reducción de jornada.

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

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

3.3 Permiso de Paternidad.

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

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

3.4 Traslados.



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

La 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 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 trabajadora.

Terminado este período, la 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.


3.6 Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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



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



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

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

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



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

3.7 Videoconferencia.

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.

3.8 Reuniones de trabajo.

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.- Violencia de género.

Las víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

— 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 el trabajador/a.

En el supuesto de trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, la Empresa acordará con el/la solicitante la opción mas 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.

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

5.- Ordenación del tiempo de trabajo

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

5.1 Flexibilidad horaria.



Los Directivos colaborarán en la adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar de sus equipos.

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 si 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.

5.2 CONVERSIÓN DEL CONTRATO.

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

5.3 Vacaciones.

Quando 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 maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan".

5.4 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.- Medidas específicas en prevención del acoso 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 considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

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

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

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

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

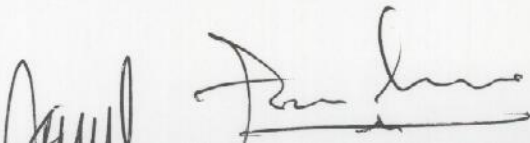
La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación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

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.

7.- Información y difusión de medidas

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

8.- Evaluación y seguimiento



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

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

FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA NUEVAS CONTRATACIONES

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



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

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

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

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

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

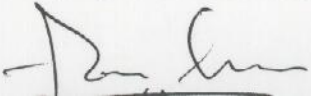
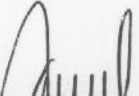



JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Durante el año 2009, la Empresa ofrecerá la jubilación parcial, con simultánea suscripción de contrato de relevo, a los trabajadores nacidos en el año 1949.

Las partes se comprometen a constituir en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del Acuerdo comisiones locales para el estudio a nivel de planta de la aplicación del contrato de relevo para los trabajadores nacidos en los años 1950 y 1951.

Todo ello con arreglo al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y al 166 de la Ley General de Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.



En todo caso, la aplicación de la medida irá vinculada a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.

FORMACIÓN Y PROMOCION PROFESIONAL.

Formación.


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

La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.


La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.

La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.

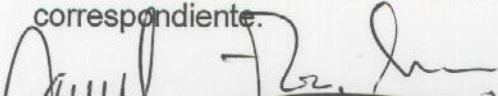


Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.



El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

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



El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en las empresas afectadas por el presente Acuerdo. En base a ello:

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

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

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


PROMOCIÓN.

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



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

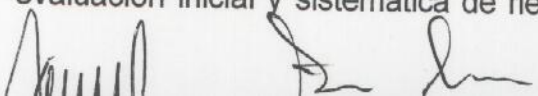
PRINCIPIOS GENERALES.



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

El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización



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

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

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

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 para trabajar con la firme voluntad en la consecución del objetivo de CERO accidentes y lesiones.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

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

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

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

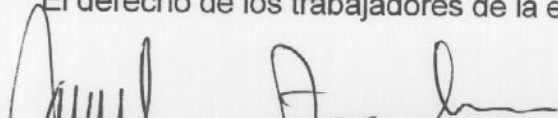
Igualmente podrán participar en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto, otros Delegados de Personal, así como trabajadores de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún experto externo aunque no sea miembro de los Servicios de Prevención,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

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará con base en lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/95.

PLAN DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL.

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

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



La existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas.

Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo, así como velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Dirección y Línea de Mando.

Cooperar con la Dirección para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Promover y buscar las mejores condiciones generales de seguridad en su área y puesto de trabajo y realizar propuestas de mejora en los mismos.

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

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

Identificación, análisis, evaluación, evolución y eliminación de los riesgos.

Vigilancia de la salud.

Fomentar una cultura que promueva la Seguridad y la Salud.

Establecer objetivos cuantificables y efectuar su seguimiento.

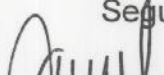
 Analizar todos los accidentes con el fin de evitar su repetición.

 Actualizar y comprobar la operatividad de todos los procedimientos.

Proporcionar a cada persona la formación adecuada.

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

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



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

FORMACIÓN.

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

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

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

SEGURO COLECTIVO.

1.- Objeto.

Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de cesar en la empresa como consecuencia de habersele reconocido una Incapacidad Permanente Total o Absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

2.- Causantes.

Todo el personal en activo.

3.- Capitales asegurados.

Casos de Incapacidad Permanente Total y Absoluta, el capital asegurado es de una anualidad bruta.

4. Revisión.

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

Fecha de incorporación.	Importe devolución.
Antes de cumplir un año desde la fecha del cese	La totalidad del capital
Cumplido un año desde la fecha del cese y antes de cumplir dos	Tres cuartas partes del capital
Cumplidos dos años desde la fecha del cese y antes de cumplir tres	La mitad del capital

Cumplidos tres años desde la fecha del cese y antes de cumplir cuatro	Una cuarta parte del capital
Cumplidos cuatro años desde la fecha del cese	No debe reintegrar cantidad alguna

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

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

5.- Prima.

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

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

7.- Con objeto de dar cumplimiento al punto SEXTO del acta nº 6 de fecha 1 de marzo de 2006, los capitales asegurados podrán adaptarse en función de los respectivos Convenios Colectivos Locales.

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

8.-Al personal de SIDMED, S.A., no le será de aplicación este artículo en virtud de lo regulado en el Acuerdo Colectivo de Empresa de 31 de octubre de 2002, para "Sustitución y Exteriorización del Sistema de Previsión Social Complementaria en SIDMED, S.A.".

COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO.

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

Serán competencias de esta Comisión:

~~Serán competencias de esta Comisión:~~

Generales:

- ✓ Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, así como del seguimiento de su cumplimiento.
- ✓ La resolución de conflictos, según lo previsto en el Capítulo X de Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos del presente Acuerdo.
- ✓ Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas.
- ✓ Conocer sobre la evolución del empleo y de los supuestos de subcontratación.

Específicas:

- ✓ En materia de Seguridad y Salud Laboral:



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

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

- ✓ En materia de Igualdad de Género: el análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- ✓ En materia de formación: las previstas en el artículo 19.8.1 del presente Acuerdo.

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

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

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

La Comisión celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, así como las que sean precisas de conformidad con lo previsto en el Capítulo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

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

