

Convenio Colectivo 2022 – 2025 ArcelorMittal España, S.A. y Actas Complementarias

Centros de trabajo de Asturias

ÍNDICE

CAPÍTULO I -	ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
Artículo 1 -	Ámbito territorial	7
Artículo 2 -	Ámbito personal	7
Artículo 3 -	Ámbito temporal	7
CAPÍTULO II -	TIEMPO DE TRABAJO	8
Artículo 4 -	La jornada de trabajo	8
Artículo 5 -	Festivos.....	8
Artículo 6 -	Regímenes de trabajo, horarios, descansos	8
Artículo 7 -	Horario flexible.....	11
Artículo 8 -	Jornada de verano para personal a JN y JNP	12
Artículo 9 -	Distribución irregular de jornada	12
Artículo 10 -	Cambio de turno o de descanso	13
Artículo 11 -	Horas extraordinarias	13
Artículo 12 -	Vacaciones: duración.....	14
Artículo 13 -	Vacaciones: Época de disfrute.....	15
Artículo 14 -	Vacaciones: Calendario	16
Artículo 15 -	Vacaciones: Reclamaciones.....	17
Artículo 16 -	Permisos retribuidos	17
Artículo 17 -	Días de libre disposición personal 3T5	19
Artículo 18 -	Permisos no retribuidos	20
Artículo 19 -	Licencias sin sueldo	20
Artículo 20 -	Permisos de formación.....	20
Artículo 21 -	Permisos por maternidad, lactancia y adopción	22
Artículo 22 -	Excedencias	22
CAPÍTULO III -	ORGANIZACIÓN	25
Artículo 23 -	Organización.....	25
CAPÍTULO IV -	ESTRUCTURA PROFESIONAL.....	26
Sección 1ª	Clasificación profesional.....	26
Artículo 24 -	Clasificación profesional.....	26
Artículo 25 -	Clasificación organizativa	26
Artículo 26 -	Divisiones funcionales	26
Artículo 27 -	Grupos profesionales	27
Sección 2ª	Movilidad	28
Artículo 28 -	Movilidad funcional.....	28

Artículo 29 -	Funciones de grupo profesional superior	28
Artículo 30 -	Permutas	29
Artículo 31 -	Disponibilidad de cambio de régimen de jornada con garantía de reestructuración.....	29
CAPÍTULO V -	EMPLEO.....	31
Sección 1ª	Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación	31
Artículo 32 -	Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación	31
Artículo 33 -	Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.....	31
Artículo 34 -	Formación específica para nuevas contrataciones.....	32
Sección 2ª	Desarrollo y mejora de los recursos humanos	32
Artículo 35 -	Desarrollo y mejora de los recursos humanos	32
CAPÍTULO VI -	IGUALDAD DE GÉNERO.....	34
Artículo 36 -	Plan de igualdad	34
CAPÍTULO VII -	REGIMEN ECONÓMICO	35
Artículo 37 -	Retribuciones.....	35
Artículo 38 -	Salario de calificación	35
Artículo 39 -	Retribución de cubrebajas y vacaciones.....	35
Artículo 40 -	Retribución de eventuales.....	35
Artículo 41 -	Premio de antigüedad	35
Artículo 42 -	Prima de producción	36
Artículo 43 -	Plus de turnicidad	36
Artículo 44 -	Plus de nocturnidad.....	36
Artículo 45 -	Plus de domingos trabajados	36
Artículo 46 -	Plus de trabajo en festivo	37
Artículo 47 -	Plus de jefatura de equipo.....	37
Artículo 48 -	Plus de convenio.....	37
Artículo 49 -	Compensación de jornada ininterrumpida.....	37
Artículo 50 -	Plus por jornada partida	38
Artículo 51 -	Pagas extraordinarias	38
Artículo 52 -	Horas extraordinarias	39
Artículo 53 -	Vacaciones.....	39
Artículo 54 -	Permisos	39
Artículo 55 -	Actualización	40
Artículo 56 -	Prima de resultados.....	40
CAPÍTULO VIII -	FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	41
Sección 1ª	Formación	41
Artículo 57 -	Formación.....	41
Sección 2ª	Promoción	42
Artículo 58 -	Promoción	42

CAPÍTULO IX -	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	44
Artículo 59 -	Principios generales.....	44
Artículo 60 -	Comité de seguridad y salud laboral	44
Artículo 61 -	Plan de prevención y salud laboral.....	45
Artículo 62 -	Formación en materia de prevención y salud	46
Artículo 63 -	Ropa de trabajo	46
Artículo 64 -	Uso de la ropa.....	46
CAPÍTULO X -	MEDIO AMBIENTE	48
Artículo 65 -	Medio ambiente	48
CAPÍTULO XI -	PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)	49
Artículo 66 -	49
CAPÍTULO XII -	PREMIOS, AYUDAS AL ESTUDIO, PRÉSTAMOS Y COMPENSACIONES	50
Artículo 67 -	Premios de vinculación.....	50
Artículo 68 -	Ayuda para estudios	50
Artículo 69 -	Préstamos.....	50
Artículo 70 -	Préstamos para vivienda	51
Artículo 71 -	Comidas y dietas.....	51
CAPÍTULO XIII -	PREVISIÓN SOCIAL.....	52
Artículo 72 -	Incapacidad temporal.....	52
Artículo 73 -	Maternidad.....	53
Artículo 74 -	Seguro colectivo de vida.....	53
Artículo 75 -	Póliza complementaria de accidentes	55
Artículo 76 -	Ayuda especial.....	55
Artículo 77 -	Traslado de personas trabajadoras en proceso de cura, rehabilitación o IT	56
Artículo 78 -	Personal con discapacidad	56
CAPÍTULO XIV -	REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.....	57
Artículo 79 -	57
Artículo 80 -	57
Artículo 81 -	57
Artículo 82 -	57
Artículo 83 -	57
Artículo 84 -	58
Artículo 85 -	58
Artículo 86 -	Seguridad y salud laboral.....	58
Artículo 87 -	Contratación.....	58
Artículo 88 -	Subcontratación	58
Artículo 89 -	Modificación de la estructura y titularidad de la Empresa	59
Artículo 90 -	Extinción del contrato por causas objetivas	59

Artículo 91 - Acción sindical en la Empresa.....	59
CAPÍTULO XV - CÓDIGO DE CONDUCTA	60
Artículo 92 -	60
CAPÍTULO XVI - TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO, REGISTRO DE LA JORNADA Y DESCONEXIÓN DIGITAL.....	61
Artículo 93 -	61
CAPÍTULO XVII - COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO	62
Artículo 94 -	62
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	63
PRIMERA.- Vinculación a la totalidad.	63
SEGUNDA.- Compensaciones y absorciones.....	63
DISPOSICION DEROGATORIA.....	64
DISPOSICIONES FINALES.....	65
PRIMERA. Articulación de la negociación.	65
SEGUNDA. Adecuación del tiempo de trabajo: conversión del contrato.	65
TERCERA. Derecho supletorio.	65
CUARTA. Coeficiente reductor	65
QUINTA. Empleo.....	65
SEXTA. Comisión de Información y seguimiento	67
ANEXO I.- Plan de Igualdad	68
ANEXO II.- Tablas salariales.....	76
ANEXO III.- Norma que regula la cobertura de los puestos que impliquen ejercicio de autoridad y/o mando	80
ANEXO IV.- Relación de prendas de trabajo.....	84
ANEXO V.- Bolsa de eventuales.....	86
ANEXO VI. – Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) del VIII Acuerdo Marco.....	87
ANEXO VII.- Trabajo a distancia, teletrabajo, registro de jornada y desconexión digital.....	89
ANEXO VIII.- Procedimiento para el paso a dentro de convenio exempt que así lo solicite	94
ANEXO IX.- Días de libre disposición personal 3T5.....	95
ACTAS COMPLEMENTARIAS.....	97
Acta complementaria nº1: Regímenes de trabajo	99
Acta complementaria nº2: Prima de desplazamiento, Equipos de guardia y Compensación por gastos de comida	100
Acta complementaria nº3: Personas con discapacidad.....	104
Acta complementaria nº4: Condiciones especiales para determinados puestos.....	105
Acta complementaria nº5: exámenes de diferencia en profesionales de Oficio.....	106
Acta complementaria nº6: Convocatoria para la cobertura de plazas de mantenimiento	107
Acta complementaria nº7: condiciones para la realización de acciones formativas.....	108
Acta complementaria nº8: Exámenes en la empresa.....	110
Acta complementaria nº9: Plus de rebase en traslado del arrabio ferrocarriles.....	111
Acta complementaria nº10: Distribución irregular de la jornada.....	112

Acta complementaria nº11: Cirugía mayor ambulatoria.....	113
Acta complementaria nº12: Plus de conducción de vehículos de la empresa y plus por la utilización de equipos autónomos	114
Acta complementaria nº13: Modificación del sistema de pago de la retribución por festivos del personal exceptuado del descanso en los mismos	115
Acta complementaria nº14: Movilidad funcional.....	117
Acta complementaria nº15: Calendarios de vacaciones. Adecuación al sistema de jornada de trabajo en el cómputo anual.....	118
Acta complementaria nº16: Incorporación del personal de Metalsa y Tetracero.....	119
Acta complementaria nº17: Prestación de servicio en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre	120
Acta complementaria nº 18: Prolongación de jornada por la primera falta imprevista del relevo	121
Acta complementaria nº19: Complemento de traslado.....	122
Acta complementaria nº 20: Retribución flexible y uso del comedor	123
Acta complementaria nº21: Adaptaciones de jornada.....	124
Acta complementaria nº22: Procedimiento específico para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo	125

CONVENIO COLECTIVO 2022 - 2025

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa ArcelorMittal España, S.A. y el personal de sus centros de trabajo en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL

Afecta este Convenio a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Sociedad y que se halle prestando sus servicios en la actualidad dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como al que ingrese en la Empresa dentro del referido ámbito durante su vigencia, ya sea por contratación o traslado de otros centros, con la excepción del personal con contrato individual, salvo lo previsto en la Disposición Final Tercera.

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 operarán, como referencia, en modo compatible con los sistemas generales del Grupo.

Este último, no obstante, podrá renunciar en cualquier momento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio, pasando, en dicho caso, a regularse todas sus condiciones laborales por el presente Convenio Colectivo. El procedimiento que se aplicará en este caso es el descrito en el Anexo VIII.

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2022, y regirá 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 - LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada efectiva de trabajo se determina mediante cómputo anual, de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

La duración de la jornada anual efectiva será de 1640 horas.

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

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

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

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

A dichos efectos, para el personal cuyo régimen de trabajo contemple la prestación de servicios en festivos, durante la vigencia de este Convenio los calendarios irán incrementando progresivamente los descansos por festivos hasta alcanzar el número de catorce días de descanso por este concepto.

A efectos de determinar la jornada diaria en jornada de día, la jornada anual antes indicada se distribuirá en cada centro de trabajo entre el número de días laborables que resulten en cada año de vigencia del Convenio, de acuerdo con los regímenes de trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro.

ARTÍCULO 5 - FESTIVOS

Todos los días festivos, según la vigente legislación laboral, tendrán el carácter de abonables y no recuperables. Están exceptuados del descanso en días festivos los trabajadores adscritos a los regímenes de trabajo denominados T5, T4, TDF y T3 y jornada de Bomberos, actualmente existentes, sin perjuicio de otros acordados o los que se puedan acordar en sustitución de los mismos, cuando coincidan en días de trabajo, según el régimen correspondiente.

ARTÍCULO 6 - REGÍMENES DE TRABAJO, HORARIOS, DESCANSOS

Los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes serán adaptados a la jornada establecida en el artículo 4, en la forma siguiente:

1. **Jornada normal continuada:**
 - a. Jornada: Al personal adscrito a este régimen de trabajo le será de aplicación la siguiente jornada diaria de trabajo efectivo:

- Lunes a jueves (ambos inclusive): de 8 horas a 16 horas y 15 minutos para el centro de Avilés y a 16 horas y 14 minutos para los centros de Gijón.
 - Viernes: de 8 horas a 14 horas.
 - b. Descanso: De lunes a jueves de 30 minutos, distribuidos en la forma siguiente:
 - Un primer período de 15 minutos, a realizar en las horas centrales de la jornada.
 - Un segundo período de 15 minutos al final de la misma.
 - Viernes: de 15 minutos a realizar en las horas centrales de la jornada.
- El número de días de descanso en el año necesarios para alcanzar la jornada anual establecida.
- Anualmente, las partes estudiarán la posibilidad de que uno o dos de estos días se disfrute haciéndolo coincidir con los festivos locales establecidos oficialmente para ese año en la localidad del otro Centro de Trabajo, (para el personal de Avilés serían las señaladas para la localidad de Gijón y para el personal de Gijón las señaladas para la localidad de Avilés).
- c. Horarios de entrada y salida al trabajo: serán los indicados para la jornada, excepto la hora de salida de lunes a jueves que se adelanta en 15 minutos al final de la misma.

2. Jornada normal partida:

- a. Jornada: Al personal adscrito a este régimen de trabajo le será de aplicación la siguiente jornada diaria de trabajo efectivo:
 - Lunes a jueves (ambos inclusive): de 8 horas a 17 horas y 15 minutos para el centro de Avilés y a 17 horas y 14 minutos para los centros de Gijón.
 - Viernes: de 8 horas a 14 horas.
- Interrupción de jornada: 1 hora, de lunes a jueves ambos inclusive.
- b. Descanso los viernes: de 15 minutos a realizar en las horas centrales de la jornada.
- El número de días de descanso en el año, necesarios para alcanzar la jornada anual establecida.
- Anualmente, las partes estudiarán la posibilidad de que uno o dos de estos días, se disfrute haciéndolo coincidir con los festivos locales establecidos oficialmente para ese año en la localidad del otro Centro de Trabajo, (para el personal de Avilés serían las señaladas para la localidad de Gijón y para el personal de Gijón las señaladas para la localidad de Avilés).
- c. Horarios de entrada y salida al trabajo: Los mismos indicados para la jornada.

3. Turnos que descansan en domingos y festivos:

Comprende los regímenes de trabajo denominados 3TD, 2TD y 1TD, actualmente existentes.

- a. Jornada de 8 horas diarias de trabajo efectivo, de acuerdo con el horario de cada turno y durante 5 días de la semana, siguiendo el sistema de rotación establecido para cada régimen de trabajo.
- Para cada año de vigencia se programarán los días de descanso que correspondan para alcanzar las 205 jornadas de trabajo efectivo en el año, según la jornada anual establecida.
- b. Horarios de entrada y salida al trabajo: los existentes actualmente y que, salvo casos especiales, son los siguientes:

- Turno 1º: de 6 horas a 14 horas.
- Turno 2º: de 14 horas a 22 horas.
- Turno 3º: de 22 horas a 6 horas.

4. Turnos exceptuados del descanso en fiestas:

Comprenden los regímenes de trabajo denominados 3TDF, 2TDF y 1TDF, actualmente existentes

- a. Jornada de 8 horas diarias de trabajo efectivo, de acuerdo con el horario de cada turno y durante 5 días a la semana, siguiendo el sistema de rotación establecido para cada régimen de trabajo.
Para cada año de vigencia se programarán los días de descanso que correspondan para alcanzar las 205 jornadas de trabajo efectivo en el año, según la jornada anual establecida.
- b. Horarios de entrada y salida al trabajo: Los mismos que se indican en el anterior apartado (4.b)

5. Turnos exceptuados del descanso en domingos y fiestas:

5.1. Comprenden los regímenes denominados 3T5, 3T4, 2T4, T3 y 1T4, actualmente existentes.

- a. Jornada de 8 horas diarias de trabajo, de acuerdo con el horario de cada turno siguiendo el sistema de rotación establecido para cada régimen de trabajo.
- b. Para cada año de vigencia se programarán los días de descanso que correspondan para alcanzar las 205 jornadas de trabajo efectivo según la jornada anual establecida.
- c. Horarios de entrada y salida al trabajo: Los mismos que se indican en el apartado (4.b).

5.2. Jornada de Bomberos: Jornada de 24 horas de servicio, seguidas de un descanso continuado de 72 horas (24x72), con horario de entrada y salida a las 8 horas.

6. Disfrute de los días de descanso y vacaciones.

Dado que, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo existen regímenes de trabajo en los cuales es necesario programar descansos mediante tandas, y mientras subsistan tales necesidades, anualmente se confeccionarán los calendarios de vacaciones y descansos previstos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, a fin de alcanzar la jornada anual establecida en el artículo 4, procurando un aprovechamiento óptimo del tiempo de trabajo y de la marcha de las instalaciones.

No obstante, los mencionados descansos podrán ser facilitados, en cada caso, de acuerdo con las características y funcionamiento de la instalación o servicio de que se trate, haciéndolos coincidir con paradas programadas de la instalación, crisis de mercado, reparaciones imprevistas u otras causas análogas, reducción de turnos de funcionamiento y/o programando su disfrute entre la plantilla a lo largo del año.

7. Cómputo de los días de descanso.

Por las razones expuestas en el punto anterior, se mantiene igualmente que el conjunto de los descansos a que se refiere el apartado anterior será proporcional al tiempo realmente trabajado y de acuerdo con el/los regímenes a los que estuviese adscrito el trabajador en cada año.

Por consiguiente, a las personas trabajadoras que hubieran disfrutado días de descanso en número superior a los correspondientes a la jornada realmente trabajada durante el año, se les regularizará el cómputo de los mismos dentro del año siguiente.

Los días de descanso serán disfrutados dentro del año natural de que se trate. Excepcionalmente, y cuando ello no fuera posible, se disfrutarán durante el primer trimestre del año siguiente.

ARTÍCULO 7 - HORARIO FLEXIBLE

En aquellas oficinas donde fuera posible a razón de las exigencias funcionales y organizativas, se podrá realizar el horario flexible que se regula en el presente artículo por el personal que trabaje en régimen de jornada normal, resultando los horarios de entrada y salida siguientes:

1. Jornada normal continuada

- Entrada flexible: de lunes a viernes (ambos inclusive.) entre las 7:30 horas y las 9:00 horas.
- Salida flexible: de lunes a jueves (ambos inclusive) entre las 15:30 horas y las 17:00 horas y los viernes entre las 13:30 horas y las 15:00 horas.
- Presencia obligada: de lunes a jueves (ambos inclusive) entre las 9 horas y las 15:30 horas y los viernes entre las 9:00 horas y las 13:30 horas.

2. Jornada normal partida

- Entrada flexible: de lunes a viernes (ambos inclusive) entre las 7:30 horas y las 9:00 horas.
- Salida flexible: de lunes a jueves (ambos inclusive) entre las 16:45 horas y las 18:15 horas y los viernes entre las 13:30 horas y las 15:00 horas.
- Interrupción de la jornada: de lunes a jueves (ambos inclusive) entre las 13:00 horas y las 15:00 horas, se producirá la totalidad de la interrupción obligada de la jornada, con una duración mínima de una hora y máxima de dos horas.
- Presencia obligada: de lunes a jueves (ambos inclusive) entre las 9:00 horas y las 13:00 horas y entre las 15:00 horas y las 16:45 horas y los viernes entre las 9:00 horas y las 13:30 horas.

3. Cómputo de jornada flexible.

El cómputo de la jornada diaria que corresponda en cada caso se realizará día a día, es decir, el trabajador estará obligado a realizar la jornada que corresponda y el horario elegido deberá quedar registrado en los aparatos de control correspondientes.

No obstante, como una excepción se admite que en el día se pueda producir en menos de hasta una hora sobre la jornada laboral que corresponda a dicho día, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- No podrá afectar al período de presencia obligada, cuya cumplimentación es inexcusable.
- El tiempo de trabajo de menos de hasta una hora como máximo, deberá ser recuperado en los días siguientes a la semana laboral en que se haya producido este hecho.
- La recuperación deberá producirse en un mismo día, por el tiempo completo de la hora o fracción de hora que se tenga que recuperar.

- El tiempo de presencia pendiente de recuperar en la semana, no podrá ser superior a una hora. No obstante, una vez recuperado, podrá producirse de nuevo aquel hecho si se cumplen las condiciones expuestas.

De acuerdo con todo esto, el tiempo trabajado de menos y no recuperado en la semana, será deducido de la nómina con independencia de la consideración laboral del hecho en sí.

Por otro lado, el tiempo de presencia de más, en un día determinado, no será contabilizado como trabajado y, por tanto, a efectos de nómina, mas que si ha sido utilizado para recuperar el tiempo pendiente del día o días anteriores de la misma semana; todo ello en el supuesto de que no se trate del tiempo extraordinario de trabajo y que como tal tendría que venir reflejado y autorizado en la Hoja Colectiva y demás documentos.

ARTÍCULO 8 - JORNADA DE VERANO PARA PERSONAL A JN Y JNP

El horario de la jornada de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, podrá ser a elección de cada trabajador entre las siguientes opciones:

1. Mantener el horario de jornada partida.
2. Horario continuado de 8:00 a 16:00 de lunes a jueves y viernes de 8:00 a 14:00
3. Horario continuado de 8:00 a 15:00 de lunes a jueves y viernes de 8:00 a 14:00, sin que eso varíe las horas de jornada anual, compensando este ajuste horario con la reducción de 4 días compensatorios sobre el total de días compensatorios que resulten del cálculo anual según el calendario laboral.

La segunda opción podrá ser de aplicación para todos los trabajadores de JNP, excepto cuando estén ejerciendo la guardia cada semana, haya necesidades puntuales de los servicios / instalaciones, y en especial durante las paradas programadas, para garantizar el plan previsto.

La segunda y tercera opción son incompatibles con el abono del Plus de Jornada Partida durante el periodo de la jornada de verano.

La elección de la jornada de verano escogida por cada trabajador se mantendrá por defecto de un año para otro. En el caso de que algún trabajador quiera cambiar de opción deberá comunicárselo a su mando antes del 1 de mayo de cada año, que lo comunicará a RR.HH. para las gestiones oportunas.

Durante este periodo el comedor se mantendrá abierto.

ARTÍCULO 9 - DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE 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.

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.

El trabajador será avisado 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.

Situaciones Especiales: Con independencia de lo establecido en el presente artículo y de 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 de 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 10 - CAMBIO DE TURNO O DE DESCANSO

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio de día de descanso, entre trabajadores que pertenezcan a la misma instalación, que ostenten la misma profesión o especialidades íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con conocimiento previo del mando inmediato, quien únicamente negará la autorización por causas razonables. Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso, sin que sea necesario el cambio con otro trabajador, en aquellos casos en los que no se cause perjuicios ni a terceros ni a la marcha de la instalación.

ARTÍCULO 11 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 4, del presente Convenio Colectivo, conforme a los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

Sólo será obligatoria la realización de horas extraordinarias, en aquellos casos en los que se han de realizar reparaciones perentorias o de aquellas averías que se produzcan en las instalaciones o bien por fallos de suministro de energía eléctrica, u otras causas graves e imprevisibles que afecten a la marcha normal de la producción.

La determinación de estas causas graves e imprevisibles se efectuará de acuerdo con el Comité de Empresa, sin perjuicio de su realización inmediata por el trabajador, pudiendo recurrir éste, en caso de disconformidad, ante la Autoridad Laboral competente.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado una legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas partes, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas dentro del ámbito de sus centros de trabajo, combatiendo sistemáticamente los abusos que se presenten en esta materia.

Las partes ponen en valor las medidas implementadas hasta la fecha en la reducción de las horas extraordinarias, medidas consensuadas con los representantes de los trabajadores. En esta línea de actuación una de las más relevantes fue la limitación del nº de horas extraordinarias, individualmente consideradas, a realizar por encima de las establecidas en la legislación al efecto, en este sentido se comprometen a seguir profundizando en estas medidas.

Trimestralmente, representantes de la Dirección y del Comité de Empresa se reunirán con objeto de efectuar un seguimiento de la realización de horas extraordinarias, así como para buscar mecanismos para su reducción.

Sin perjuicio de ello, ambas partes acuerdan considerar como horas extraordinarias obligatorias las siguientes:

- Las que determine la legislación vigente en cada momento
- Las producidas por presencia en situación de "turno de disponibilidad".

Las producidas por prolongación de jornada por la primera falta imprevista de relevo (En acta complementaria al presente convenio se desarrollara la normativa para estos casos)

Respecto a las horas extraordinarias no incluidas en el párrafo precedente (con excepción de las provocadas por ausencia imprevista de relevo) el trabajador podrá optar entre su abono o la compensación por tiempos de descanso retribuidos. Dichos descansos se tomarán a razón de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria realizada.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en una jornada de festivo, domingo o nocturno, la compensación podrá llevarse a cabo en una jornada de festivo, domingo o nocturno respectivamente.

La compensación deberá disfrutarse dentro de un período de seis meses a partir de la realización de las horas extraordinarias y no podrá superar, en ningún caso, las 32 horas de descanso consecutivo.

Las discrepancias sobre la época de disfrute serán resueltas por el Comité de Empresa y Jefatura del Taller.

ARTÍCULO 12 - VACACIONES: DURACIÓN

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. El personal que fuera baja por enfermedad durante el transcurso de sus vacaciones anuales, interrumpirá éstas mientras subsista dicha baja. En el caso de que su tanda de vacaciones hubiera finalizado, se reincorporará al trabajo, disfrutando las mismas cuando lo permitan las necesidades del Servicio, a juicio de la Jefatura y del Comité de Empresa. Excepcionalmente, el disfrute podrá tener lugar al año siguiente, cuando ello no fuera posible en el propio año natural como consecuencia de la baja.

Como sistema general y con las excepciones establecidas en el artículo siguiente, para el personal a turnos afectado por los regímenes de trabajo T5 se continuarán confeccionando calendarios para el disfrute de las vacaciones en tandas de 28 días naturales dentro de los cuales no se computarán los festivos que obligadamente deban ser trabajados, pudiendo disfrutarse los días restantes conjuntamente con los descansos que le correspondan.

Si el periodo de los 5 días de las minitandas coincide con uno o más festivos, los trabajadores que disfruten esa minitanda generarán un día adicional de vacaciones. La persona trabajadora tendrá derecho a este día adicional siempre y cuando disfrute los 5 días completos y consecutivos de dicha minitanda y, en cualquier caso, se generará como máximo un solo día de vacaciones en cada minitanda independientemente del número de día festivos que coincidan en los 5 días de la minitanda.

Aquellas personas que hayan generado el día adicional de vacaciones en las minitandas de vacaciones de 2022 será disfrutado a lo largo del 2024 y el generado en las minitandas de vacaciones de 2023 será disfrutado a lo largo del 2025.

Excepcionalmente, las vacaciones podrán disfrutarse de forma fraccionada, a petición del interesado, siempre que ello no afecte al rendimiento y funcionamiento de las instalaciones y servicios, a juicio del mando, ni que perjudique a otros trabajadores, no siendo de aplicación el plus por partir vacaciones en este caso.

ARTÍCULO 13 - VACACIONES: ÉPOCA DE DISFRUTE

1. El período de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes excepciones para el régimen de trabajo T5:
 - a. Extender de forma general el número de tandas a cinco y la duración de las mismas a 28 días naturales, en los meses centrales del año.
 - b. Adecuar las tandas y el periodo de vacaciones a la marcha de cada instalación, generalizando que las paradas de las instalaciones se usen para el disfrute de las mismas
 - c. Si por aplicación de lo anterior resultase un déficit de jornada que no pudiera ser recuperado por otra vía, se ajustará al final de cada año la cumplimentación de la misma.
 - d. No obstante a lo anterior, durante la vigencia del presente convenio, para la programación de las vacaciones de los regímenes de trabajo 3T5, se establece:

- Se podrán fijar siete tandas de vacaciones de 10 días laborables en un ciclo de 20 naturales, entre los meses de junio a setiembre, así como siete tandas de cinco días laborables en ciclos de 10 días naturales en los meses de abril, mayo y diciembre.
- Las condiciones asociadas a la implementación de esta distribución de las tandas de vacaciones durante la vigencia del Convenio serán:
 - No deberá afectar sensiblemente a la productividad
 - Las tandas deberán de finalizar, en el caso de las centrales, antes del día 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia y antes del 31 de diciembre la última de las mini tandas
 - Para el año 2022, se establece un complemento de 416,73€ que se abonará al personal que efectivamente parta sus vacaciones en los términos expresados.
 - A partir del año 2023 el complemento por partir vacaciones se abonará en función del calendario de vacaciones elaborado por la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras y será percibido siempre que el trabajador esté asignado a la tanda y la minitanda y permanezca al régimen de jornada del 3T5 durante el periodo vacacional, independientemente de la distribución del número de días.
 - El importe de este complemento para el año 2023 será de 500€ brutos anuales más la subida pactada para ese año. Este importe será revalorizable acorde a los incrementos pactados para los años sucesivos y durante la vigencia de este Convenio Colectivo.
 - El complemento por partir vacaciones se abonará en la nómina correspondiente al mes de septiembre.
- 2. Se tendrá en cuenta, los planes de producto y de mercado con los que se han elaborado los presupuestos y siempre que queden atendidas las causas que puedan afectar a la marcha de las instalaciones.
- 3. La Empresa facilitará el disfrute de vacaciones al personal que lo solicite voluntariamente en otros meses del año fuera del periodo indicado en el apartado anterior.
- 4. Si en algunos talleres y departamentos o jornadas es posible el disfrute de las vacaciones en un período inferior o distinto al establecido en el apartado 1 de este mismo artículo, la Empresa facilitará el disfrute de las mismas previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la dirección de aquellos.

ARTÍCULO 14 - VACACIONES: CALENDARIO

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones, que estará condicionado por las siguientes premisas:

- a. Que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de los equipos.
- b. Que no suponga, por este motivo, aumento de la plantilla existente para cada régimen de trabajo.
- c. Que no suponga incremento del coste, ya sea por aumento de la contratación de trabajos del exterior, ya sea por aumento del número global, por factorías, de horas extraordinarias sobre las realizadas en años anteriores.
- d. Excepcionalmente, y siempre que no fuera posible hacer compatibles las necesidades de la Empresa con el cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos compensatorios, en

algunas instalaciones, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores estudiarán una eventual contratación.

- e. El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, para que se pueda garantizar, en todos los casos, que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente. En cualquier caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute

La confección del calendario también tendrá que responder a las siguientes normas generales:

1. Se harán agrupaciones del personal con funciones intercambiables para distribuirlo uniformemente en las diferentes tandas.
2. Los componentes de cada turno o tanda han de pertenecer por igual a los equipos que diariamente cubren los puestos de cada unidad de trabajo, ya que de esta forma los cambios de puestos como consecuencia de los relevos en las tandas se realizarán sin los cambios de equipo que, indudablemente, trastornan los descansos del personal. Una copia de dicho calendario será expuesta en el tablón de anuncios habitual del Taller y otra será enviada al Departamento de Personal.

Previo solicitud del trabajador y siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio y no se ocasionen perjuicios a terceros, el inicio de la tanda de vacaciones atenderá a criterios de flexibilidad.

En el supuesto de que fueran varios solicitantes y no fuera posible atender todas las solicitudes, éstas se atenderán teniendo en cuenta: primero las razones que las motivan y segundo el orden en que fueran presentadas, siempre a juicio de la Jefatura del Taller y de la Representación de los Trabajadores.

ARTÍCULO 15 - VACACIONES: RECLAMACIONES

Dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través del Comité de Empresa. Se resolverán las mismas realizando las correcciones necesarias en el calendario, en el supuesto de ser estimadas, y comunicándolas al Departamento de Personal. En el caso de desestimarse, este último resolverá lo que proceda en el plazo de los quince días siguientes a haberse formulado aquélla de acuerdo con el Comité de Empresa.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haber presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

ARTÍCULO 16 - PERMISOS RETRIBUIDOS

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

Se considerarán con derecho a retribución los permisos que en su forma y extensión se recogen a continuación:

Motivo de licencia	Tiempo máximo
1. Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuge o persona que previamente le conste a la Empresa en situación de hecho asimilable, nietos, hermanos y hermanos políticos.	3 días laborables ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento a más de 400 Km. de la residencia habitual. (**)
2. Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.	15 días naturales ininterrumpidos.
3. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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	5 días laborables consecutivos siempre que persista el hecho causante. Si la hospitalización da lugar a intervención quirúrgica en el plazo posterior al permiso ya disfrutado, se dispondrá de 1 día natural adicional. (**) En el caso de que el accidente o enfermedad graves y hospitalización requiera desplazamiento a más de 400 km. de la residencia habitual se dispondrá de 3 días naturales adicionales. En el caso de que la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario requiera desplazamiento a más de 400 km. de la residencia habitual se dispondrá de 2 días naturales adicionales.
4. En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos incluso políticos, hermanos políticos del cónyuge y de primos hermanos.	1 día natural, ampliable a 2 en caso de desplazamiento a más de 400 Km.
5. En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos.	1 día natural ampliable a 2 días naturales en caso de desplazamiento a más de 400 Km. de la residencia habitual.
6. Cambio de domicilio	1 día natural.
7. Por renovación de carnet de conducir a los trabajadores de la Empresa que tengan categoría de Conductores en la misma.	Por el tiempo necesario.
8. Citación judicial.	Por el tiempo necesario.
9. Otros deberes inexcusables de carácter público: a) Elecciones a cargos públicos. b) Citación de la Administración por causas de interés público y no particular.	Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario.

10. Asistencia del trabajador a consulta médica coincidiendo con el horario de trabajo.	Por el tiempo necesario
11. Las personas 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. (*) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.	
12. Acompañamiento al Servicio de Urgencias o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, coincidiendo con el horario de trabajo, de hijos hasta 14 años, (este límite de edad no será de aplicación en los casos de hijos con discapacidad) y de padres, cónyuge o parejas de hecho de las que haya constancia previamente en la empresa, siempre y cuando tengan dependencia del trabajador. Asimismo, será de aplicación para los hijos entre 14 y 16 años, exclusivamente por asistencia a urgencias hospitalarias.	Por el tiempo necesario, con un máximo de 32 horas anuales
13. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo 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 máximo de 4 días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
Tendrá la consideración de cónyuge, la persona que previamente conste acreditada documentalmente ante la Empresa en situación de pareja de hecho asimilable.	

(*) 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.

(**) Si el hecho causante se produjera en la segunda mitad de la jornada laboral de la persona afectada, no se computará como consumido el permiso que correspondiera a dicho día laborable.

ARTÍCULO 17 - DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN PERSONAL 3T5

Los trabajadores en régimen 3T5 tendrá la posibilidad de solicitar hasta un máximo de 16 horas anuales por jornadas completas (dos días) para asuntos propios, las cuales deberán ser recuperadas en fechas

a determinar. El procedimiento y criterios de concesión, así como la recuperación de la jornada, se regularán según el procedimiento de Anexo IX.

ARTÍCULO 18 - PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Toda persona trabajadora podrá solicitar hasta un máximo de tres días al año de permiso sin retribución alguna.

Las solicitudes deberán cursarse al mando correspondiente con una antelación mínima de 24 horas a la iniciación del turno de trabajo en el que pretenda ausentarse.

Dichos permisos se concederán en función de las disponibilidades del servicio y su denegación deberá ser motivada.

En el supuesto de que fueran varios los solicitantes en un mismo turno y por las razones expuestas en el párrafo anterior no fuera posible atender a todas las solicitudes, se atenderán aquéllas que antes hubieran sido presentadas.

Las causas de denegación serán estudiadas por el Comité de Empresa, la Jefatura del Taller y Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 19 - LICENCIAS SIN SUELDO

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias sin sueldo, hasta un máximo de seis meses.

En los servicios e instalaciones donde sea posible, y previa justificación, los trabajadores con una antigüedad superior a cinco años, podrán solicitar licencias hasta un límite de doce meses con objeto de actualizar o perfeccionar sus estudios en orden a un mejor desarrollo profesional en la Empresa.

Mientras el trabajador permanezca en esta situación, no tendrá derecho a la percepción de haberes y no se computará el tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 20 - PERMISOS DE FORMACIÓN

Los trabajadores inscritos en Cursos en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tienen derecho a:

1. Permisos y vacaciones fraccionadas: exámenes.

- a. A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales. Estos permisos se abonarán con retribución a promedio ordinario.

El disfrute de estos permisos podrá realizarse en medias jornadas. Las causas de denegación de estos fraccionamientos serán estudiadas por el Comité de Empresa y la Jefatura del Taller.

El permiso podrá alcanzar el día del examen o prueba y, en el caso de que éstos hayan de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento.

En todo caso, habrán de hacer la oportuna solicitud previa de los días de permiso que vayan a utilizar ante los Mandos de su Centro, al objeto de que puedan adoptarse las medidas necesarias para su sustitución, y a justificar posteriormente, mediante documento expedido por el centro docente, los días de examen o pruebas de aptitud que dieron lugar al permiso.

- b. Agotados los días de permiso a que se refiere el apartado anterior, podrán solicitar asimismo el disfrute fraccionado de sus vacaciones, figurando tal circunstancia en el volante de petición y justificando asimismo este fraccionamiento, cuando exceda de los dos días que admite normalmente el Convenio, con el volante expedido por el centro docente.
- c. Cualquier otro permiso que se conceda por encima de los diez días anteriormente señalados, si no se utilizase el fraccionamiento de vacaciones, tendrá el carácter de "no retribuido", debiendo asimismo solicitarse con la debida anticipación y justificarse en la misma forma prevista en el apartado a).

2. Turnos de trabajo:

- a. Los trabajadores afectados por el presente artículo tendrán opción para pasar a los turnos de trabajo que mejor facilite su asistencia a los cursos que anteriormente se señalan, en ocasión de vacante, siempre que existan diferentes turnos de trabajo dentro de su misma clasificación profesional.
- b. Dentro del personal afectado por este artículo, se establecen a su vez las siguientes preferencias para la adjudicación de las vacantes disponibles.
 - i. El mayor rango de la titulación a obtener.
 - ii. La mayor antigüedad al servicio de la Empresa.
- c. Con independencia de lo previsto en el apartado a) en la medida en que la organización del trabajo lo permita, a juicio conjuntamente de los mandos y Comité de Empresa respectivo, podrán autorizarse esporádica o temporalmente aquellos cambios de turno que, sin detrimento de la producción, permitan la asistencia del trabajador a las clases, siempre que, además, no cause perjuicios a terceros.

3. Cursos de perfeccionamiento:

- a. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando, al efecto, de los beneficios siguientes:
 - i. A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso. A estos efectos, los interesados tendrán que justificar, mediante certificación, las horas de asistencia a clase.

- ii. Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- iii. Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.
- iv. La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, como consecuencia de un expediente de regulación del empleo que afecte a los mismos determinando un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.
- v. Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador; las horas de ausencia se abonarán con retribución a promedio ordinario.
- vi. En todo caso, la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo de la utilización efectiva por el trabajador de los derechos a que se refiere este apartado, así como también podrá establecer, de acuerdo con el Comité de Empresa, un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en el mismo.

ARTÍCULO 21 - PERMISOS POR MATERNIDAD, LACTANCIA Y ADOPCIÓN

El permiso por maternidad, lactancia, adopción se regulará por lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 22 - 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 durante su vigencia, se concederá:
 - Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel local, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas o en las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa
 - 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. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras por cuidado de familiares para quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, se evitará la perpetuación de roles y estereotipos de género. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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 apartado 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 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 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.

Los períodos de excedencia por encima de los previstos en este apartado se regirán por las normas de la excedencia voluntaria.

4. Por pacto individual entre Empresa y trabajador, podrá éste pasar a prestar servicios en otras Empresas del Grupo, acordándose la suspensión de su contrato de trabajo en la Empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación.

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

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

5. En los supuestos en que se produzcan ausencias al trabajo a causa de privación de libertad, por haberse incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos cometidos fuera de la Empresa y que no afecten al tráfico de la misma, ni a personas con ella relacionadas, la Dirección conjuntamente con el Comité de Empresa, considerará la posible concesión de excedencia y fijará en su caso las condiciones de reincorporación del trabajador afecto, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la Empresa. La excedencia se concederá en todo caso en los supuestos en que el hecho imputado no fuera “doloso”.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 23 - 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 reconocidas a todas las personas trabajadoras y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV - ESTRUCTURA PROFESIONAL

SECCIÓN 1º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 24 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

ARTÍCULO 25 - CLASIFICACIÓN ORGANIZATIVA

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

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

ARTÍCULO 26 - DIVISIONES FUNCIONALES

Todas las personas trabajadoras estarán incluidas en una de las siguientes divisiones.

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.

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.

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 27 - 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.

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.

GRUPO II.

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

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

GRUPO III.

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

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

Con Formación Profesional de Grado Superior (título de Técnico Superior) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

GRUPO IV.

Son 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.

GRUPO V.

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

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

SECCIÓN 2ª MOVILIDAD

ARTÍCULO 28 - MOVILIDAD FUNCIONAL

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de Grupo, dentro de la misma División Funcional, o cambio de División Funcional y de Grupo Profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, necesidad de personal en una División Funcional y personal disponible en otra, así como cuando se derive de lo establecido en el artículo 35 (desarrollo y mejora de los RR HH) de este Convenio.

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

Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, se acudirá al procedimiento previsto en el Capítulo XI del presente Convenio Colectivo sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos (Sistema Extrajudicial).

ARTÍCULO 29 - FUNCIONES DE GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR

A partir del 1 de abril de 2024, cuando un trabajador ocupe un puesto de Grupo Profesional Superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho puesto mientras dure la ocupación. Únicamente tendrá lugar la consolidación cuando la Ocupación del puesto de Grupo Profesional Superior supere los siguientes días de ocupación efectiva: más de 110 días durante un año o más de 150 días durante dos años y no tuviera por causa la sustitución por incapacidad temporal, permisos regulados en los artículos del 16 al 21 del convenio, permisos sindicales y excedencias forzosas. Tal consolidación comprenderá la diferencia entre la retribución que, por los conceptos de salario de calificación, antigüedad y prima de producción estuviera percibiendo el trabajador durante el tiempo que ocupó el puesto de Grupo Profesional Superior y la que, por los mismos conceptos, le hubiera correspondido en su puesto habitual. Esta diferencia solo será absorbida por futuras promociones y será revisable acorde a los incrementos futuros, estando el trabajador obligado a ocupar el puesto del Grupo Profesional Superior en el momento que sea requerido por la empresa. La primera negativa por parte de la persona trabajadora a ocupar el puesto de Grupo Profesional Superior del que trae causa la consolidación retributiva mencionada, será causa directa de la retirada definitiva de la totalidad de la retribución correspondiente a dicha consolidación desde el momento de la negativa.

En el caso de las personas trabajadoras que ya tengan una consolidación generada antes del 1 de abril de 2024, esta consolidación se regirá de acuerdo con las condiciones acordadas en el artículo 27 del convenio colectivo 2016-2018. En cualquier caso, si, a petición de la empresa, estos últimos trabajadores ocupasen de nuevo el puesto de Grupo Profesional Superior después del 1 de abril de 2024, se les aplicarían estas nuevas condiciones desde el primer día de ocupación del puesto de Grupo Profesional Superior siempre y cuando lo soliciten por escrito.

ARTÍCULO 30 - PERMUTAS

Las personas trabajadoras con destino en localidades o centros de trabajo distinto, perteneciente a la misma clasificación profesional, podrán concertar la permuta a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pudiera apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación del salario y demás condiciones a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

ARTÍCULO 31 - DISPONIBILIDAD DE CAMBIO DE RÉGIMEN DE JORNADA CON GARANTÍA DE REESTRUCTURACIÓN

A partir del 1 de abril de 2024, cuando una persona trabajadora cambié su régimen de jornada debido a una reestructuración de la empresa y este cambio tenga como consecuencia una retribución de garantía de reestructuración, este trabajador estará obligado a volver al régimen de jornada previo siempre que sea requerido por la empresa con 5 días de antelación. Esta disponibilidad se mantendrá durante los tres primeros años desde la fecha oficial del cambio definitivo de régimen de jornada. Durante estos tres años, y en compensación por esta disponibilidad, el trabajador percibirá un complemento de 100€ brutos mensuales revalorizables acorde a los incrementos pactados para los años sucesivos y durante la vigencia del Acuerdo Marco (complemento de disponibilidad de cambio de turno). Una vez finalizados estos tres años dejará de percibir dicho complemento a no ser que el trabajador de forma voluntaria decida extender esta disponibilidad. Esta extensión voluntaria tendrá una duración anual renovable por anualidades completas. Cuando un trabajador esté en el periodo de extensión anual voluntaria inicial, o cualquiera de sus renovaciones anuales, y decida no mantener esta disponibilidad para la siguiente anualidad, deberá avisar a la empresa con un mes de antelación a la finalización de la anualidad en curso. En el caso de que no se realice esta comunicación oficial por parte del trabajador esta disponibilidad se extenderá automáticamente por un año más.

La primera negativa por parte de la persona trabajadora a cambiar de régimen de jornada durante los tres primeros años, o durante los periodos anuales que el trabajador decida voluntariamente extender esta disponibilidad, será causa directa de la retirada definitiva de la totalidad del complemento de garantía salarial y del complemento de disponibilidad.

En el caso de las personas trabajadoras que ya tengan una garantía de reestructuración por cambio de régimen de jornada generada hace menos de 3 años desde el 1 de abril del 2024, quedarán afectados por este nuevo sistema hasta cumplir los tres años de disponibilidad desde la fecha que tuvo lugar de forma oficial y definitiva el cambio de jornada que produjo la garantía.

En el caso de los trabajadores que ya tengan una garantía de reestructuración por cambio de régimen de jornada generada hace más de 3 años desde el 1 de abril de 2024, se regirán de acuerdo con las normas vigentes en aquel momento. Estos trabajadores, en el caso de ser requeridos por la empresa, podrán acogerse a la extensión anual y renovable anualmente en las mismas condiciones que aquellos trabajadores que no tuvieran dicha garantía antes del 1 de abril de 2024.

CAPÍTULO V - EMPLEO

SECCIÓN 1º CONVENIOS DE COLABORACIÓN EN LA FORMACIÓN Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 32 - CONVENIOS DE COLABORACIÓN EN LA FORMACIÓN Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN

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

Las partes reconocen que los Convenios de Colaboración con Centros Académicos para la realización de prácticas relacionadas con el contenido de sus planes de estudio facilitan el adiestramiento y experiencia que favorece la posterior incorporación al trabajo y permiten a la Empresa contar con profesionales preparados.

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

Con objeto de atender a una adecuación permanente de los recursos propios a las circunstancias tecnológicas y del mercado, se podrán realizar contrataciones de duración determinada, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En el momento de ingreso de personal en la empresa se podrá pactar un periodo de prueba 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

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

La Empresa y la representación de los trabajadores se reunirán con una periodicidad trimestral con el fin de analizar las vacantes definitivas producidas en el periodo para dotarlas de personal a través de los criterios que se acuerden.

ARTÍCULO 33 - DURACIÓN DE LOS CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Durante la vigencia del presente Convenio la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden

realizar, se registrá por lo que a dichos efectos disponga el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Asturias.

ARTÍCULO 34 - FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA NUEVAS CONTRATACIONES.

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

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

- Establecer un procedimiento, a desarrollar específicamente en cada fábrica, que permita la incorporación del personal eventual con el tiempo suficiente para desarrollar los programas formativos necesarios.
- Establecer un salario de formación que percibirán en tanto en cuanto no ocupen efectivamente un puesto operativo y que será equivalente al 60% a la retribución correspondiente al grado más bajo de la tabla salarial, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

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

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

SECCIÓN 2ª DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 35 - DESARROLLO Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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.

Y todo ello, con la participación de la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VI - IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 36 - 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 I.

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 - REGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 37 - RETRIBUCIONES

Se mantendrán vigentes las tablas salariales y conceptos retributivos establecidos en el presente Capítulo, sin pérdida económica por aplicación de la reducción de jornada pactada para los regímenes de trabajo T4 y T5 en el año 2016 y 2019.

En este sentido, la retribución será proporcional al número de horas efectivas de trabajo en el cómputo anual, considerándose como tales, a estos efectos, las correspondientes a las reducciones desde la jornada de 42 horas semanales de promedio.

ARTÍCULO 38 - SALARIO DE CALIFICACIÓN

Los salarios de calificación, trabajando a rendimiento normal y eficiencia correcta, e incluyendo la parte relativa a los días de descanso semanal y festivo y, en su caso, la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, se abonarán por horas trabajadas, conforme a las tablas que se recoge en el Anexo II.

ARTÍCULO 39 - RETRIBUCIÓN DE CUBREBAJAS Y VACACIONES

Al personal con la denominación específica de cubrebajas y vacaciones y durante el tiempo que no cubra bajas o de vacaciones, se le garantiza el grado retributivo mínimo de aquellos puestos de trabajo para los que está designado como cubrebajas y vacaciones.

ARTÍCULO 40 - RETRIBUCIÓN DE EVENTUALES

Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023, los eventuales percibirán el 100% del salario del puesto que efectivamente realicen.

ARTÍCULO 41 - PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Se establece un premio de antigüedad por cada período de cinco años de permanencia en la Empresa, con sujeción a las reglas siguientes:

Se tomará como fecha inicial la de su ingreso en la Empresa.

Se computará todo el tiempo en que el trabajador haya estado en situación de incapacidad temporal, excedencia por cargo público o sindical, o por excedencia por cuidado de familiares conforme a lo previsto en la legislación vigente.

El tiempo que permanezca en excedencia en los demás casos no se computará a ningún efecto, pero sí el tiempo anteriormente trabajado.

El número de quinquenios será ilimitado.

El quinquenio que se cumpla en el primer semestre del año será devengado a partir del primero de enero del mismo año.

El quinquenio que se cumpla en el segundo semestre, se devengará a partir del día primero de julio del mismo año.

En caso de baja en plantilla, con posterior reingreso, sólo se computará la antigüedad a partir de la fecha de reingreso.

El importe de cada quinquenio será el que corresponda al grado retributivo del puesto de trabajo, abonándose por hora trabajada, de acuerdo con las tablas que se recoge en el Anexo II.

A partir del 1 de enero del 2024, se pasará al módulo de trienios sin incremento en su importe proporcional. El cambio de sistema implicará que la antigüedad se calcule reexpresando en trienios los quinquenios devengados hasta el 31 de diciembre de 2023, con la salvaguarda de que ningún empleado cobre 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 la persona afectada cumpla una antigüedad múltiplo de tres y el nuevo trienio garantice la salvaguarda referida.

ARTÍCULO 42 - PRIMA DE PRODUCCIÓN

Durante la vigencia del presente convenio se mantiene el sistema de cálculo establecido en el V Acuerdo Marco durante los años 2012 – 2015 consistente en un abono mensual equivalente a la media de cada tipo de prima de producción del año 2012, cuya cuantía será el resultado de multiplicar el porcentaje medio obtenido durante el año 2012 por el número de horas trabajadas y por los valores horarios del salario de calificación y plus de convenio.

No obstante lo anterior, las partes estudiarán la posibilidad de establecer una nueva fórmula que se adapte a la realidad productiva.

ARTÍCULO 43 - PLUS DE TURNICIDAD

Por cada día trabajado, en régimen de dos o tres turnos, se abonará un plus de turnicidad en la cuantía establecida en el Anexo II.

ARTÍCULO 44 - PLUS DE NOCTURNIDAD

En el caso de horas trabajadas dentro del período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se abonará un Plus de Nocturnidad en la cuantía establecida en el Anexo II.

ARTÍCULO 45 - PLUS DE DOMINGOS TRABAJADOS

Las personas trabajadoras que realicen funciones exceptuadas del descanso dominical, percibirán un plus por domingo trabajado por la cuantía establecida en el Anexo II.

De forma excepción, para el año 2024, el incremento total del plus de domingo para aquellos trabajadores que realicen funciones exceptuadas del descanso dominical, será de un 10% incluyendo

el IPC para el 2024, resultando un importe para el año 2024 de 42,45€. El resto de los años se aplicarán los incrementos del convenio.

Para el resto del personal, este plus será de cuantía única por domingo trabajado en la cuantía establecida en el Anexo II.

ARTÍCULO 46 - PLUS DE TRABAJO EN FESTIVO

Los trabajadores que realicen funciones exceptuadas del descanso en festivo, percibirán por cada festivo trabajado un plus, de acuerdo con lo establecido en la tabla que se recoge en el Anexo II.

Para este personal, cuando por el régimen de descansos éstos coincidan en día festivo, dicho plus será abonado el primer día laborable de trabajo.

ARTÍCULO 47 - PLUS DE JEFATURA DE EQUIPO

Es Jefe de Equipo el trabajador que, efectuando un trabajo manual, asume el control del trabajo de varios operarios en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El personal que ejerza las funciones de mando anteriormente indicadas, o que sin ejercer tales funciones, tiene consolidada en la actualidad dicha retribución específica, percibirá un plus por día trabajado cuya cuantía se establece en el Anexo II.

Consiguientemente, en la valoración de puestos de trabajo de dicho personal, no se incluirá la puntuación correspondiente a tal factor.

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones de forma consecutiva durante la totalidad de su jornada anual, o durante 615 días en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución hasta que por un ascenso quedara aquélla absorbida. En el cómputo de los mencionados periodos de referencia, se incluirá el día del reconocimiento médico, así como los días de permiso retribuido que pudiera haber disfrutado el interesado, por las causas establecidas en el artículo 16 de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 48 - PLUS DE CONVENIO

La cuantía de este concepto queda establecida como cantidad única aplicable a todo el personal por hora ordinaria de trabajo en día laborable, excepto los festivos o aquellos días a los que sea de aplicación el último párrafo del artículo relativo al plus de trabajo en festivo. Dicha cuantía se establece en el Anexo II.

ARTÍCULO 49 - COMPENSACIÓN DE JORNADA ININTERRUMPIDA

La persona trabajadora que preste sus servicios en régimen de jornada ininterrumpida de 8 horas diarias, disfrutará de un descanso de media hora para "tomar el bocadillo" dentro de las tres horas centrales de la jornada. En los casos en que no fuera posible este disfrute, se compensará al trabajador

por cada día trabajado en que se dé esta circunstancia con la cantidad que corresponda al grado retributivo del puesto de trabajo que ocupe, según la tabla que se recoge en el Anexo II.

ARTÍCULO 50 - PLUS POR JORNADA PARTIDA

Al personal afectado por el presente Convenio que, excepcionalmente y por razones funcionales, esté adscrito a la jornada normal partida regulada en el Artículo 6 apartado 2, se le abonará, en concepto de plus de jornada partida, la cuantía mensual establecida en el Anexo II.

Al personal que, excepcionalmente y por razones funcionales, venga obligado a realizar la jornada normal partida, con independencia del “Plus de Jornada Partida” percibirá una compensación por gastos de comida de 30,91€ brutos al mes no revisable con los incrementos del convenio. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo segundo de este Convenio, referente al ámbito personal, la compensación por gastos de comida será extensible al personal “exempt”.

ARTÍCULO 51 - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de tres pagas extraordinarias al año.

Una paga Extraordinaria de vacaciones por el importe indicado en el Anexo II, que se abonará con la correspondiente a la del mes de mayo, de los diferentes colectivos de nómina, y será proporcional al tiempo de permanencia en la plantilla activa en el año.

Al personal que por necesidades del servicio se viese obligado a disfrutar ininterrumpidamente, al menos 14 días de sus vacaciones reglamentarias fuera de los meses centrales, se le incrementará la paga extraordinaria de vacaciones, en concepto de complemento paga extra vacaciones, en la cuantía establecida en el Anexo II. Esta condición no se alterará en el caso de permuta voluntaria entre dos trabajadores. De este incremento quedan excluidos los trabajadores afectados por el Artículo 12 párrafo 7º

Dos pagas extraordinarias denominadas de Mayo y Navidad por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de salario de calificación y antigüedad, más un 28,17 por 100 de una mensualidad de salario de calificación y plus de convenio. Tal mensualidad será la correspondiente a la jornada media mensual derivada del trabajo en los días laborables definidos en el calendario laboral anual.

Para los años de vigencia del Convenio, la jornada de referencia será la jornada media determinada conforme a lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio para cada régimen de trabajo:

Jornada Media (horas) para el año 2022:

Régimen de Trabajo	Horas Jornada Media
JN y TD	172,20
TDF	172,20
3T4	173,17
3T5	173,17

Para el año 2025 se determinará la jornada media, una vez conocido el calendario laboral correspondiente.

La paga extraordinaria de mayo se hará efectiva con los salarios correspondientes al mes de marzo, en la fecha que corresponda a los diferentes colectivos de nómina del mes de abril.

ARTÍCULO 52 - HORAS EXTRAORDINARIAS

El importe de cada hora extraordinaria que realice cada persona trabajadora será correspondiente al grado retributivo del puesto de trabajo que ocupe, de acuerdo con la tabla recogida en el Anexo II, en la que se distinguen tres escalas de percepciones:

ESCALA A.- Horas extraordinarias en días laborables.

ESCALA B.- Horas extraordinarias en domingo y festivo, nocturnas y diurnas posteriores a las dos primeras extraordinarias o que excedan de 20 al mes.

ESCALA C.- Horas extraordinarias en nocturno de domingo o festivo.

Por cada hora extraordinaria trabajada se percibirá el importe de la escala correspondiente y la prima de participación en la producción. Independientemente y en los casos en que proceda, se abonarán, sin recargo alguno, los valores horarios del premio de antigüedad y de plus de nocturnidad y la octava parte de los pluses de turnicidad, domingos trabajados y jefatura de equipo.

Todas las horas extraordinarias retribuidas por encima del cómputo de 80 en base anual, serán percibidas al precio tipo "A". Se excluyen de estas horas las correspondientes a las realizadas por turnos de disponibilidad y las de prolongación de jornada por la primera falta imprevista del relevo.

Se creará una comisión paritaria específica para el análisis y seguimiento de las acciones conducentes a minimizar la realización de horas extraordinarias. Esta comisión estará formada por miembros de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo vigente.

ARTÍCULO 53 - VACACIONES

El importe a percibir por cada persona trabajadora en el período de vacaciones será el que le hubiera correspondido de haber trabajado, durante el mismo periodo, en su turno habitual, calculado según el grado retributivo medio ponderado de los puestos que ocupó en los últimos tres meses trabajados.

ARTÍCULO 54 - PERMISOS

Los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 16 de este Convenio, serán abonados a salario de calificación más premio de antigüedad, más plus de convenio. No obstante, el permiso por matrimonio se abonará en igual forma que se retribuye el período de vacaciones.

Los permisos a los Representantes de los Trabajadores, en el ejercicio de sus funciones representativas, serán retribuidos en la misma cuantía que les hubiera correspondido de haber estado trabajando.

Al personal que en las noches del 24 y 31 de diciembre, le correspondiera trabajar y se le dispense, se le retribuirá como si hubiera trabajado.

ARTÍCULO 55 - ACTUALIZACIÓN

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior será equivalente al IPC real de cada año, según se expresa en el cuadro siguiente:

	2022	2023
Incremento fijo	5,7% equivalente al IPC real del 2022	3,1% equivalente al IPC real del 2023
Retribución variable	0%	0,75 %

La aplicación de estos criterios se hará como sigue:

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 2024 y 2025 una vez finalizado el año y conocido oficialmente el resultado definitivo de 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 1 de enero del año respectivo, procediéndose a los ajustes de abono o devolución en su caso.

ARTÍCULO 56 - 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 y entre los que habrá de incluirse una referencia a las plantillas.

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 trabajadora (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).

A la finalización de la vigencia del convenio, se analizará el nivel de consecución en cada uno de los años, corrigiéndose, en su caso, las desviaciones que se aprecien en función de los resultados y el esfuerzo del conjunto de la plantilla, pudiéndose llegar a consolidarse, como máximo, la media de los tres años, una sola vez y siempre una vez finalizado el periodo de vigencia, es decir, nunca antes del 2026.

CAPÍTULO VIII - FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

SECCIÓN 1ª FORMACIÓN

ARTÍCULO 57 - 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 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.
- f) 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.
- 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 tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.
- h) El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación instrumentado a través de una Comisión de Formación, cuyas funciones serán:
 - a. 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.

- b. 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.
- c. Fomentar la participación del personal docente y discente en los planes y programas de capacitación.
- d. 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.

SECCIÓN 2ª PROMOCIÓN

ARTÍCULO 58 - PROMOCIÓN

1. Se reconoce el derecho a la promoción de las personas trabajadoras, 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.
2. Los ascensos entre los distintos Grupos Profesionales se efectuarán por concurso-oposición, con las particularidades y/o excepciones que se especifican en este apartado.

La Dirección de la Empresa, previo conocimiento de la Representación de los Trabajadores, anunciará con antelación no inferior a treinta días las vacantes a cubrir, la fecha en que deberán realizarse las pruebas, el programa a desarrollar, así como las condiciones que requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Los tribunales que se creen para llevar a efecto los concursos-oposición, estarán integrados por dos miembros de la Dirección y dos de la Representación de los Trabajadores que podrán hacerse representar por trabajadores de ese Grupo Profesional.

a. Personal adscrito a los sistemas de progresión.

Los ascensos del personal incluido en los sistemas de progresión se realizarán de acuerdo con las normas específicas en cada caso. La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores definirán el nivel de los sistemas de progresión en que sea preciso superar determinadas pruebas teórico-prácticas en función de las exigencias de los mismos.

b. Profesionales de oficio.

La cobertura de estos profesionales, se proveerá por Concurso-Oposición en orden de puntuación entre los concursantes que resultaran aptos.

Los Profesionales de Oficio que consideren están realizando trabajos de categoría superior, deberán pasar las pruebas teórico-prácticas que se establezcan anualmente,

como requisito para percibir la diferencia económica de categoría. Los Profesionales de Oficio retribuidos como oficiales de 2ª, podrán obtener la diferencia a oficial de 1ª en la siguiente convocatoria a la que haya obtenido la oficialía de 2ª siempre y cuando se mantenga la periodicidad anual de las convocatorias.

Quienes hayan conseguido la diferencia económica pasarían a ser clasificados en la categoría inmediata superior, siempre que continúen en el ejercicio de la profesión.

c. Puestos de autoridad y/o mando.

La cobertura de puestos que impliquen ejercicio de autoridad y/o mando, se regirá por lo regulado en la Norma que se inserta en el Anexo III.

d. Resto de profesionales.

Los ascensos que pudieran producirse en estos colectivos serán realizados por concurso-oposición entre los profesionales afectados.

Una Comisión estudiará posibilidades de ocupación efectiva para las personas con limitaciones recocidas

CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 59 - 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 trabajadores de ArcelorMittal.

ARTÍCULO 60 - 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.

ARTÍCULO 61 - 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 las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

El Servicio de Prevención asistirá y asesorará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y

Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

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

ARTÍCULO 62 - FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SALUD

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantiza que todas las personas trabajadoras 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.

ARTÍCULO 63 - ROPA DE TRABAJO

La relación de prendas de trabajo para el personal regulado por este Convenio es la que se indica en el Anexo IV, con la duración que allí mismo se señala.

Tanto la selección de las referidas prendas como el estudio de cualquier variación al cuadro de vestuario, corresponderá a la Dirección de la Empresa y Representantes de los Trabajadores.

En aquellos puestos de trabajo que estén dotados de EPI's, no se dotará de la ropa de trabajo.

La empresa se hará cargo del lavado de los EPI's y de la ropa de trabajo.

ARTÍCULO 64 - USO DE LA ROPA

El uso de tales prendas deberá sujetarse a las siguientes reglas:

- a) Sus usuarios estarán obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.
- b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación.
- c) Por ser propiedad de la Empresa sólo podrán usarse durante las horas de servicio.
- d) Si durante la vida asignada a las prendas cesaran sus usuarios en el servicio de la Empresa, están obligados a devolver las últimas que hubieran recibido.

- e) Terminado el período de vida, o cuando hayan sido dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios, pero los uniformes no podrán nunca ser usados en público sin expresa autorización de la Empresa.

CAPÍTULO X - MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 65 - 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 la recogida selectiva de los mismos, con el objeto de facilitar el aprovechamiento de aquellos que sean potencialmente reciclables.
- Fomentar el uso racional de los recursos naturales, especialmente el agua, para disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad.
- Apoyar las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con el protocolo de Kyoto como contribución de ArcelorMittal en España a la preservación del medio ambiente a nivel global.
- Establecer canales de comunicación con nuestro entorno para divulgar nuestros resultados medioambientales y participar en la mejora global de las regiones donde opera ArcelorMittal.

COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE.

La Comisión a que se hace referencia en este apartado estará integrada por representantes de los Trabajadores, que serán propuestos por los propios Comités de Empresa en un número de 5, así como por representantes de la Empresa en el mismo número, con participación de la Dirección de Medio Ambiente.

Esta Comisión se reunirá semestralmente, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario si alguna materia así lo requiere y de mutuo acuerdo entre las partes.

La Comisión, que estará regulada en el Convenio Colectivo de referencia, tendrá como misiones principales:

- Recibir información en la materia
- Proponer acciones conducentes a la consecución de los objetivos definidos en este artículo
- Hacer un seguimiento de las medidas propuestas

CAPÍTULO XI - PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)

ARTÍCULO 66 -

En el Anexo VI, se recoge el Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos (sistema extrajudicial) establecido en el VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal España

CAPÍTULO XII - PREMIOS, AYUDAS AL ESTUDIO, PRÉSTAMOS Y COMPENSACIONES

ARTÍCULO 67 - PREMIOS DE VINCULACIÓN

Se establecen unos premios de vinculación a la Empresa, que se otorgarán al personal que cumpla los años de antigüedad dentro del año en que se alcance, con las siguientes cuantías brutas:

	2022	2023
25 AÑOS	315,47 €	325,25 €
35 AÑOS	443,07 €	456,81 €
40 AÑOS	537,37 €	554,03 €

Estos importes serán revalorizables con los incrementos del convenio.

Independientemente de las cantidades indicadas, los trabajadores afectados recibirán una medalla.

La entrega de estos premios tendrá lugar en el primer mes de cada semestre natural en el que el personal cumpla dichos años de servicio.

ARTÍCULO 68 - AYUDA PARA ESTUDIOS

Con el importe de 322.357,68 euros, se constituirá un fondo para ayuda de estudios, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, a distribuir según las normas que en cada año aprueben los Comités de Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo segundo de este Convenio, referente al ámbito personal, este beneficio social será extensible al personal “exempt”.

Tales cantidades tienen el carácter anual y se distribuirán en proporción a las plantillas de cada Centro de Trabajo, si bien podrán llevarse a cabo trasvases de una a otra Factoría, en caso de producirse un sobrante en alguna de ellas.

ARTÍCULO 69 - PRÉSTAMOS

En el caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, deberá conceder préstamos en las condiciones siguientes:

- De hasta 1.839,09 euros, a amortizar en un plazo de veinticuatro meses.
- La cuantía total anual de los préstamos no podrá exceder de 195.694,70 euros.

En caso de enfermedad, la amortización mensual quedará suspendida hasta que el trabajador sea dado de alta.

La concesión de estos préstamos sólo se hará en aquellos casos de enfermedad del trabajador o familiares próximos que convivan y dependan de él y en aquellos excepcionales que se estime oportuno, previo estudio de la petición por el Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo segundo de este Convenio, referente al ámbito personal, este beneficio social será extensible al personal “exempt”.

ARTÍCULO 70 - PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA

Los préstamos para viviendas que se han venido concediendo hasta la fecha, se continuarán extendiendo durante la vigencia del presente Convenio.

A este efecto se concederán préstamos para el objeto señalado en el párrafo anterior, cuya cuantía será establecida por la Dirección de la Empresa y Representantes de los Trabajadores, a amortizar en diez anualidades con cargo a un fondo anual de 81.171,23 euros. La Sociedad mantiene el compromiso de conceder a sus trabajadores avales bancarios para la adquisición o construcción de viviendas con la limitación global de 1.890.886,01 euros. La cantidad avalada será de hasta 30.000 euros, con posibilidad de atender nuevas peticiones con el fondo recuperado hasta dicho límite.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo segundo de este Convenio, referente al ámbito personal, este beneficio social será extensible al personal “exempt”.

ARTÍCULO 71 - COMIDAS Y DIETAS

Cuando por necesidades del servicio, algún trabajador se viera precisado a continuar trabajando, bien porque no se hubiese presentado su relevo o bien por no haber concluido la obra urgente encomendada, se le servirá una comida.

Igualmente se servirá un bocadillo, en los casos anteriores, cuando trabajen completo el turno siguiente (“dobles”).

Al personal de jornada continuada, cuando tenga que prolongar su jornada habitual, se le servirá una comida.

En todos los casos, será condición indispensable que el trabajador efectúe como mínimo dos horas extraordinarias en la jornada.

Se fija la cantidad de 6 euros como el importe del bocadillo para aquellos casos en que la Empresa no lo pueda servir. Asimismo, cuando no pueda servir la comida se fija la cantidad compensatoria de 15 euros.

La regulación de las dietas será la prevista en la normativa que con carácter general se fije en cada momento.

CAPÍTULO XIII - PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 72 - INCAPACIDAD TEMPORAL

1. El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social en las condiciones siguientes:
 - a. En los procesos derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la prestación reglamentaria será complementada hasta el 100 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria, a partir del 16º día de baja.

No obstante, este complemento del 100 por 100, será abonado si el proceso requiere hospitalización dentro de los primeros quince días de la baja, a partir de la fecha en que el interesado permanezca ingresado en el Centro, quedando excluidos, por tanto, los ingresos en observación.

Las recaídas de enfermedad percibirán, a estos efectos, el mismo tratamiento que en la Seguridad Social.

Con independencia de ello, en el primer proceso de baja de cada año natural, se abonará una compensación equivalente al 50 por 100 del salario de calificación más antigüedad y plus de convenio, en los tres primeros días de baja.
 - b. En los casos de accidente laboral, el complemento de la prestación reglamentaria será hasta el 100 por 100 de las percepciones a jornada ordinaria y de aplicación desde el primer día de baja.
 - c. Los complementos a que el presente artículo se refiere serán actualizados con efectos al primero de enero de cada año de vigencia del presente Convenio.
 - d. Dado el alto nivel del índice de absentismo y su incidencia en los niveles de productividad, se llevarán a cabo las acciones tendentes a su corrección.

Con el fin de establecer medidas correctoras del absentismo, las partes estudiarán la posibilidad de ir implantando de forma paulatina medidas asistenciales complementarias a las de la Seguridad Social, para el personal en activo en situación de incapacidad temporal, que podrán ser ofrecidas por la Empresa y serán de voluntaria aceptación por el trabajador.

2. Para las personas trabajadoras a las que se refiere el apartado 7 del artículo 74 les será de aplicación, como condición más beneficiosa, en los casos de alta médica con propuesta, la percepción en tanto permanezcan en esta situación y con independencia de la prestación económica que les corresponda por la Seguridad Social, de un complemento fijo de cuantía igual al últimamente percibido durante el período de incapacidad temporal, incrementado en las pagas extraordinarias últimamente percibidas y deduciendo las cuotas a la Seguridad Social a cargo del trabajador en la situación de Incapacidad Temporal.
3. En aquellos casos de personas trabajadoras que agotando la situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo y la Entidad Colaboradora correspondiente no se hiciera cargo del tratamiento médico en las mismas condiciones que se venía aplicando por la Empresa de acuerdo con el criterio de sus Servicios Médicos, podrán continuar dicho tratamiento con cargo a la misma, si así fuera necesario.

ARTÍCULO 73 - MATERNIDAD

En esta materia, las partes se vinculan a lo previsto en el artículo 37 y 48 ET, conforme a las modificaciones introducidas por el RD Ley 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

ARTÍCULO 74 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

1. **Objeto:** Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo o a sus beneficiarios en el momento de cesar en la Empresa como consecuencia de su muerte o por 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. **Beneficiarios:** La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando este lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencia:
 - a) Cónyuge no separado legalmente o la pareja de hecho (la existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificado de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documentos públicos en el que conste la constitución de dicha pareja)
 - b) Hijos o descendientes, naturales o adaptados, así como aquellos menores de edad que se encuentren bajo protección del Asegurado en régimen de acogimiento preadoptivo, todos ellos por partes iguales.
 - c) Padres o ascendientes por partes iguales.
 - d) Hermanos por partes iguales.
 - e) Herederos por partes iguales.

4. Capitales asegurados:

Caso de muerte: Se establece una prestación consistente en una anualidad bruta.

La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente. Si por cualquier circunstancia en el momento del fallecimiento no hubiera sido designado ninguno, los beneficiarios seguirán el siguiente orden de preferencia: cónyuge, hijos, padres y hermanos, de acuerdo con lo que para cada caso determine la legislación oficial.

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

Casos de Incapacidad Permanente Total el capital asegurado en el 2022 y 2023 es de una anualidad y media bruta y a partir de enero de 2024 de dos anualidades brutas.

5. **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, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora la retribución del grado de calificación que el mismo tuviera al causar baja por Incapacidad Permanente.

6. **Prima:** La Empresa aportará el total de la prima de este seguro.
7. Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por Incapacidad Permanente recogidas en el artículo 69 del Convenio Colectivo de Aceralia Corporación Siderúrgica, para las Factorías y Dependencias de Avilés y Gijón, 1997-1999, y en los casos en que la Incapacidad sea derivada de Accidente de trabajo, no le será de aplicación lo previsto en los apartados anteriores de este artículo referidos a Incapacidad Permanente Total, sino, como condición más beneficiosa, los que se indican a continuación:

Caso de Incapacidad Permanente Total: el capital asegurado es el que se indica en la siguiente escala:

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

Igualmente, para este personal se mantiene como condición más beneficiosa, el aseguramiento siguiente:

- 6.010,12 euros en caso de incapacidad permanente total, para las personas mayores de 55 años, a la fecha de efectos de la declaración de incapacidad.
- Para el supuesto de fallecimiento, la anualidad indicada en el apartado 4 de este artículo, con un mínimo de 18.030,36 euros.

- c) Una anualidad bruta, en caso de incapacidad permanente total, para las personas menores de 55 años, a la fecha de efectos de la declaración.
8. **Reducción de la imputación de primas:** En ningún caso se imputará a los trabajadores la totalidad de las primas de los capitales asegurados, sino que como garantía se establece que:
La prima imputable al personal en activo al 31 de diciembre de 1999 no superará en ningún caso la correspondiente a dos y media anualidades de su salario bruto.
La prima imputable al personal con fecha de ingreso en la Empresa posterior a la mencionada, en ningún caso será superior a la correspondiente a media anualidad de su salario bruto.
9. **Jubilación:** El capital asegurado que tendrá derecho a percibir la persona trabajadora en caso de jubilación ordinaria es de 700 euros brutos. Si la persona trabajadora se jubila con una edad inferior a la establecida para la jubilación ordinaria, tendrá derecho a percibir la provisión matemática que corresponda del capital asegurado en caso de jubilación ordinaria.
En caso de extinción de la relación laboral por expediente de regulación de empleo, el capital asegurado que tendrá derecho a percibir la persona trabajadora afectada por el mismo, será la provisión matemática que corresponda del capital asegurado para la contingencia de jubilación ordinaria.
En los restantes supuestos de extinción de la relación laboral, el trabajador no tendrá derecho a percibir cantidad alguna.
10. Las partes acuerdan que lo establecido anteriormente es sin perjuicio de futuras optimizaciones fiscales, en línea con las propuestas recogidas en el Preacuerdo de fecha 23 de marzo de 2006.

ARTÍCULO 75 - PÓLIZA COMPLEMENTARIA DE ACCIDENTES

Se mantiene la póliza complementaria para el caso de fallecimiento por accidente, sea o no laboral, con un capital asegurado de 12.000 euros.

Si el fallecimiento se produjera como consecuencia de accidente de circulación, el capital asegurado se incrementaría en 6.010,12 euros.

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

ARTÍCULO 76 - AYUDA ESPECIAL

La Empresa abonará una cantidad en concepto de ayuda a las personas trabajadoras con hijos con una discapacidad reconocida, en la cuantía de 75 euros, y con los requisitos que este previstos en la legislación vigente en cada momento.

Los padres, tutores o responsables afectados, vendrán obligados a comunicar a la Empresa cualquier circunstancia que de lugar a la extinción del derecho a la percepción de esta ayuda.

ARTÍCULO 77 - TRASLADO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN PROCESO DE CURA, REHABILITACIÓN O IT

La Empresa pondrá a disposición del personal que tenga que personarse en los Centros Médicos de la misma, el medio de transporte adecuado a juicio de los Servicios Médicos o, en su defecto, abonará a los trabajadores que estén en esta situación el importe correspondiente a este traslado.

De estos mismos derechos se beneficiarán aquellas personas que deban acompañar al trasladado, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

ARTÍCULO 78 - PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Respecto a las medidas y tratamiento del personal con discapacidad física, psíquica o sensorial se estará a lo previsto en el artículo 25 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Plan de Seguridad y Salud, realizándose las adaptaciones laborales que sean posibles conforme a lo establecido en la Sección 2ª del Capítulo V de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIV - REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 79 -

Los Comités de Empresa, constituidos en cada uno de los Centros de Trabajo, en aplicación de la legislación vigente, tendrán las competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio Colectivo establecen.

En el ejercicio de sus funciones representativas se reconoce a los Comités de Empresa competencias en materia de información y participación en la forma y condiciones que se regula en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes.

ARTÍCULO 80 -

La información en materia de producción abarcará datos referentes a capacidad de fabricación en las diversas instalaciones y su grado de utilización, niveles de producción, calidad de los productos, stocks de primeras materias y productos, movimientos de materiales y materias primas, programas de producción anual y cumplimentación de los mismos.

ARTÍCULO 81 -

La información en materia de personal será extensiva a cualesquiera de las cuestiones relacionadas con los planes sobre política social y de personal, planes de formación, previsiones y evolución del empleo, ingresos y despidos, plantillas índices y ratios sociales, salarios y forma de pago, organización del trabajo y de la estructura de la Empresa.

ARTÍCULO 82 -

Asimismo, la Empresa informará de la situación económica y financiera tanto en lo referente a los procesos de explotación como inversión, planes de investigación, tecnología y asistencia técnica así como de los aspectos comerciales, situaciones de mercado, cartera de pedidos, tendencia de la demanda y programas mensuales de ventas y su cumplimentación.

ARTÍCULO 83 -

La información referida a los apartados anteriores será facilitada por la Dirección de la Empresa y siempre y cuando se trate de datos o informes que por su naturaleza o circunstancias no tengan el carácter de confidenciales.

Tendrán tal consideración, aquellos datos o informes cuya revelación pueda perjudicar los intereses generales de la Empresa, tanto desde el punto de vista de la concurrencia con otras Empresas, como en el ámbito comercial, o quebrantar de algún modo la confianza del público en su solidez o en la

calidad de sus productos y, en general, todos los que supongan una violación de secretos industriales o profesionales.

ARTÍCULO 84 -

La información, tanto en materia de personal como de producción y ventas se proporcionará trimestralmente y será facilitada en los correspondientes documentos normalizados según la materia de que se trate, dentro de la segunda quincena del mes siguiente al trimestre que corresponda.

ARTÍCULO 85 -

La información en materia de economía y mercado, así como de planes de investigación y tecnología, se facilitará en la reunión que semestralmente mantendrá la Dirección a tal efecto con los Comités de Empresa para informar de la marcha general de la Sociedad. La convocatoria de dicha reunión se hará con 15 días de antelación a su celebración, y dentro de los 8 primeros días a partir de su anuncio, los presidentes de cada Comité, podrán enviar a la Dirección, el temario de asuntos que, al margen del contenido normal de la reunión, deseen tratar en la misma.

ARTÍCULO 86 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, ejerciendo sus competencias y facultades en los Comités de Seguridad y Salud, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Normas de aplicación.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Pleno del Comité de Empresa respectivo, entre aquellas personas trabajadoras que previamente sean propuestos por las respectivas Secciones Sindicales acreditadas en su respectivo centro de trabajo.

ARTÍCULO 87 - CONTRATACIÓN

A los Representantes de los Trabajadores les será comunicada, con la suficiente antelación, la necesidad de proceder a nuevas contrataciones de personal, especificando las razones y circunstancias que motiven la misma. En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los Representantes de los Trabajadores y/o Sindicatos representativos, copia básica del contrato.

En la firma de los finiquitos estará presente un Representante Sindical, a petición del interesado.

ARTÍCULO 88 - SUBCONTRATACIÓN

Los representantes de los trabajadores serán informados de los procesos de subcontratación de cualquier actividad que venga realizando la Empresa. A este fin, tendrán dos representantes en la Mesa de Contratación.

Las Empresas subcontratistas deberán estar al corriente del pago de los salarios de las personas trabajadoras, así como de sus obligaciones con la Seguridad Social y con Hacienda.

ARTÍCULO 89 - MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y TITULARIDAD DE LA EMPRESA

Se informará a los representantes de los trabajadores y recabará consulta previa, en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa. En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

ARTÍCULO 90 - EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, a que hace referencia el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, con anterioridad a la preceptiva notificación por escrito al trabajador afectado, se comunicará la decisión al Comité de Empresa para que en el plazo de 72 horas emita informe al respecto, que no tendrá carácter vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad de la extinción del contrato o del expediente.

ARTÍCULO 91 - ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Se desarrollará de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical y los Acuerdos vigentes en esta materia.

CAPÍTULO XV - CÓDIGO DE CONDUCTA

ARTÍCULO 92 -

Los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras se regularán de acuerdo con lo establecido en el denominado Código de Conducta de aplicación en el Sector del Metal.

CAPÍTULO XVI - TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO, REGISTRO DE LA JORNADA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

ARTÍCULO 93 -

El trabajo a distancia, el teletrabajo, registro de jornada y la desconexión digital se regirán por lo dispuesto en el Anexo VII.

CAPÍTULO XVII - COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 94 -

Se designará una Comisión Paritaria, que estará integrada por representantes por cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo. Serán competencias de esta Comisión:

Intervenir en cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, así como del seguimiento de su cumplimiento.

Intervenir en la resolución de conflictos, según lo previsto en el Anexo VI, sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos (Procedimiento Extrajudicial)

Se reunirá a petición de una de las partes en un plazo no superior a quince días desde la fecha de solicitud de la misma.

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.

SEGUNDA.- COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

Las condiciones económicas y sociales del presente Convenio Colectivo serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente y no por conceptos aislados, por lo que absorberán o compensarán cualquier condición económica particular que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o paccionada, en términos que puedan considerarse aisladamente más beneficiosos en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio, se respeta a título personal los conceptos denominados “Ayuda Social”, “Carbón” y “Suministros Especiales”, y “Ayuda de Vivienda” así como aquellos otros conceptos retributivos que, al concederse, lo hubieran sido con carácter expreso de “No Absorbibles”. Igualmente se respeta, a título individual, para el personal del Parque de Carbones de Aboño, el denominado “Suministro de Carbón de Rechazo”, hasta un máximo de 500 Kg. mensuales, en las condiciones económicas y con los criterios que rigen hasta este momento, siempre que las disponibilidades lo permitan.

DISPOSICION DEROGATORIA

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN.

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Convenio responde al principio de articulación entre este nivel y el general del VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España, de conformidad con lo establecido en el mismo.

SEGUNDA. ADECUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: CONVERSIÓN DEL CONTRATO.

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la Empresa estudiara 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.

TERCERA. DERECHO SUPLETORIO.

En lo no previsto en este Convenio, se aplicará como derecho supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdos del Sector, y demás disposiciones legales vigentes.

Igualmente, para el personal Fuera de Convenio, para lo no previsto en su contrato individual, se aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente Convenio en sus aspectos normativos.

CUARTA. COEFICIENTE REDUCTOR

En el supuesto de que se produzcan cambios normativos que posibiliten el establecimiento de un coeficiente reductor de la edad de jubilación en atención a determinadas características de puestos o actividades laborales, se constituirá una comisión paritaria para su análisis y el correspondiente planteamiento.

QUINTA. EMPLEO

Las partes signatarias del convenio colectivo suscrito para las plantas de Asturias de ArcelorMittal España, S.A. con vigencia para los años 2022 a 2025, como complemento y desarrollo de lo en él contemplado, suscriben la presente acta adicional en materia de empleo.

MANIFIESTAN:

1. Las partes consideran necesario adaptar las capacidades de la plantilla, con la mirada puesta en el proceso de descarbonización contemplado por la empresa y de las

inversiones correspondientes, en particular la ya aprobada de la acería eléctrica de Gijón, cuyas obras comenzarán en breve.

2. Sin perjuicio de las que aquí se contemplan, esta adaptación requerirá la adopción de medidas que, siempre previa la formación necesaria, faciliten, en su caso, el desempeño de funciones diferentes a las del puesto o grupo profesional. Las medidas concretas, los planes formativos y las garantías sociolaborales y económicas a aplicar se negociarán en el ámbito de cada negociación.

En su virtud,

ACUERDAN:

Primero. Salidas de personal

- A. La dirección de la empresa tramitará, en el ámbito de la Sociedad ArcelorMittal España, S.A. y con carácter inmediato, un expediente de regulación de empleo que afectará a las personas nacidas en el año 1962 con las siguientes características:
 - Acogimiento a las ayudas contempladas en el Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, de ayudas previas a la jubilación ordinaria.
 - La efectividad de la medida será inmediata tras la finalización de los trámites necesarios, salvo excepciones justificadas.
 - Garantía salarial del 80 % de las retribuciones ordinarias brutas.
- B. Las personas del colectivo identificado más arriba que, conforme a la posibilidad ofertada en su día y ya cerrada, han optado antes del 29 de febrero de 2024 por acogerse a la fórmula alternativa en ella prevista, no quedan afectados por el expediente de regulación de empleo aquí contemplado.
- C. No obstante lo anterior, la aplicación de esta fórmula alternativa y sus condiciones de salida se negociarán en el mismo ámbito comercial sobre el que se proyecte el expediente de regulación de empleo a tramitar, irá necesariamente vinculada a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos y su virtualidad estará vinculada a la aprobación de dicho expediente de regulación de empleo.
- D. En el mismo marco de negociación y como medida de acompañamiento al Plan Social se tratarán las potenciales contrataciones cifradas entre 30 y 50 en el ámbito de Arcelor Mittal España, S.A. durante la vigencia del Acuerdo Marco 2022-2025.

Segundo: Prima de resultados

Con carácter general, la prima de resultados recogida en el convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el VIII Acuerdo Marco, se abonará año a año en función del cumplimiento de los objetivos fijados, entre los cuales habrá de incluirse una referencia a las plantillas. A la finalización de la vigencia del convenio, se analizará el nivel de consecución en cada uno de los años, corrigiéndose, en su caso, las desviaciones que se aprecien en función de los resultados y el esfuerzo del conjunto de la plantilla, pudiendo llegar a consolidarse, como máximo, la media de los tres años, una sola vez y siempre una vez finalizado el periodo de vigencia, es decir, nunca antes del 2026.

Tercero. Condicionamientos generales

El plan social expresado está condicionado a la concesión de las ayudas previas a jubilación ordinaria a que se refiere el punto A) del acuerdo primero de esta disposición.

Cuarto. Comisión de seguimiento

Se constituirá una comisión paritaria de seguimiento, integrada por representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio Colectivo para conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente acuerdo, así como del seguimiento de su cumplimiento.

SEXTA. COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes nombrarán una Comisión de Información y Seguimiento del Artículo 94 que se compondrá de siete miembros por parte de la representación de los trabajadores (UGT: 4, USO: 2, ACIAA: 1) y siete por parte de la representación de la Empresa.

ANEXO I.- 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 trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ARCELORMITTAL.

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

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

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

1.- Objetivos

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.

Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.

Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades

Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

2.- Áreas de actuación

1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

Objetivo:

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

Para el adecuado cumplimiento de este objetivo la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y

capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

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

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

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

Medidas:

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

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

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

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

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

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

2. Formación.

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

Medidas:

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

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

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

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

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

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:

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

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

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

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

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

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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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, el trabajador 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.

El trabajador 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 el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador 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 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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 los trabajadores.

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

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

Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad/paternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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 ante el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares que se consideren

oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

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

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

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

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

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

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.

9- Comisión de Igualdad.

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

Esta Comisión tendrá entre sus cometidos el análisis, la fijación de indicadores de seguimiento y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

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

ANEXO II.- TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2022 6,757%								
grado	salario calificación euro/100 horas	antigüedad euros/100 h. Quinquenio	jornada ininterr. euros/día	plus de festivo euros/100 horas		HORAS EXTRAORDINARIAS euros/100 horas		
				diurno	nocturno	-A-	-B-	-C-
07	822,077	17,311	2,482	904,693	1.063,825	1.262,091	1.438,978	1.571,572
08	850,200	17,908	2,565	935,635	1.100,247	1.305,252	1.488,194	1.625,379
09	879,699	18,564	2,655	967,681	1.138,065	1.350,300	1.539,479	1.681,464
10	910,279	19,169	2,745	1.001,404	1.178,029	1.397,244	1.593,076	1.740,248
11	942,088	19,855	2,842	1.036,167	1.218,466	1.445,931	1.648,567	1.800,455
12	975,452	20,491	2,946	1.072,853	1.261,648	1.497,159	1.706,928	1.864,262
13	1.010,182	21,262	3,047	1.110,811	1.306,279	1.550,241	1.767,504	1.930,394
14	1.046,214	22,014	3,160	1.150,502	1.353,017	1.605,652	1.830,614	1.999,353
15	1.083,889	22,805	3,269	1.191,826	1.401,521	1.663,359	1.896,431	2.071,193
16	1.123,130	23,701	3,394	1.235,011	1.452,373	1.723,585	1.965,122	2.146,268
17	1.163,915	24,536	3,516	1.279,763	1.504,961	1.786,086	2.036,402	2.224,066
18	1.206,531	25,388	3,648	1.326,698	1.560,244	1.851,650	2.111,035	2.305,653
19	1.250,845	26,397	3,775	1.375,315	1.617,346	1.919,480	2.188,466	2.390,162
20	1.297,188	27,299	3,914	1.426,262	1.677,275	1.990,540	2.269,544	2.478,721
21	1.345,486	28,281	4,064	1.479,385	1.739,868	2.064,763	2.354,062	2.571,131
22	1.395,713	29,433	4,214	1.533,768	1.803,808	2.141,203	2.441,245	2.666,246
23	1.448,002	30,541	4,368	1.591,845	1.871,987	2.221,810	2.533,195	2.766,664
24	1.502,560	31,678	4,535	1.651,601	1.942,261	2.305,331	2.628,463	2.870,687
25	1.559,247	32,799	4,705	1.713,929	2.015,723	2.392,468	2.727,656	2.979,153
26	1.617,784	33,991	4,881	1.777,926	2.090,950	2.482,008	2.829,772	3.090,630
27	1.678,426	35,294	5,067	1.844,176	2.168,885	2.574,739	2.935,508	3.206,079
28	1.741,401	36,720	5,259	1.913,597	2.249,655	2.671,202	3.045,831	3.325,885
29	1.806,731	38,067	5,454	1.983,925	2.333,375	2.770,971	3.158,873	3.450,080
30	1.874,454	39,485	5,658	2.057,583	2.415,450	2.873,987	3.276,704	3.574,907

VALORES DE LA TABLA SALARIAL IGUALES PARA TODOS LOS GRADOS	
PLUS DE CONVENIO	70,996 Euros/100 H. Ordinarias
PLUS DE TURNICIDAD	2,153 Euros/Día
PLUS DE NOCTURNIDAD	149,063 Euros/100 Horas
PLUS DOMINGOS TRABAJADOS (T4)	37,435 Euros/Domingo
PLUS DOMINGOS TRABAJADOS (RESTO)	10,716 Euros/Domingo
PLUS JEFATURA DE EQUIPO	4,365 Euros/Día
PLUS DE JORNADA PARTIDA	141,381 Euros/Mes
PAGA EXTRA VACACIONES	1.857,054 Euros
COMPLEMENTO PAGA EXTRA VACACIONES	160,097 Euros

TABLA SALARIAL 2022											6,757%
grado	PAGAS EXTRA										
	JN y TD				TDF		T4-T4/5		MADRID		
	GIJON		AVILES		SALARIO	ANTIG.	SALARIO	ANTIG.	SALARIO	ANTIG.	
	SALARIO	ANTIG.	SALARIO	ANTIG.							
07	1.856,35	29,93	1.856,35	29,93	1.848,84	29,81	1.859,25	29,98	1.856,35	29,93	
08	1.918,68	30,96	1.918,68	30,96	1.910,90	30,84	1.921,67	31,01	1.918,68	30,96	
09	1.984,04	32,10	1.984,04	32,10	1.976,01	31,97	1.987,14	32,15	1.984,05	32,10	
10	2.051,81	33,14	2.051,81	33,14	2.043,50	33,01	2.055,02	33,19	2.051,81	33,14	
11	2.122,30	34,33	2.122,30	34,33	2.113,71	34,19	2.125,61	34,38	2.122,30	34,33	
12	2.196,24	35,43	2.196,24	35,43	2.187,35	35,29	2.199,67	35,48	2.196,24	35,43	
13	2.273,20	36,76	2.273,20	36,76	2.264,00	36,61	2.276,75	36,82	2.273,20	36,76	
14	2.353,05	38,06	2.353,05	38,06	2.343,53	37,91	2.356,73	38,12	2.353,05	38,06	
15	2.436,54	39,43	2.436,54	39,43	2.426,68	39,27	2.440,35	39,49	2.436,54	39,43	
16	2.523,50	40,98	2.523,50	40,98	2.513,29	40,81	2.527,44	41,04	2.523,50	40,98	
17	2.613,89	42,42	2.613,89	42,42	2.603,30	42,25	2.617,96	42,49	2.613,89	42,42	
18	2.708,32	43,90	2.708,32	43,90	2.697,36	43,72	2.712,55	43,96	2.708,32	43,90	
19	2.806,52	45,64	2.806,52	45,64	2.795,16	45,46	2.810,91	45,71	2.806,53	45,64	
20	2.909,23	47,20	2.909,23	47,20	2.897,45	47,01	2.913,77	47,27	2.909,23	47,20	
21	3.016,26	48,90	3.016,26	48,90	3.004,04	48,70	3.020,97	48,97	3.016,26	48,90	
22	3.127,56	50,89	3.127,56	50,89	3.114,90	50,68	3.132,45	50,97	3.127,57	50,89	
23	3.243,44	52,81	3.243,44	52,81	3.230,31	52,59	3.248,51	52,89	3.243,44	52,81	
24	3.364,35	54,77	3.364,35	54,77	3.350,72	54,55	3.369,59	54,86	3.364,35	54,77	
25	3.489,97	56,71	3.489,97	56,71	3.475,83	56,48	3.495,42	56,80	3.489,97	56,71	
26	3.619,69	58,77	3.619,69	58,77	3.605,03	58,53	3.625,34	58,86	3.619,69	58,77	
27	3.754,07	61,02	3.754,07	61,02	3.738,87	60,78	3.759,93	61,12	3.754,07	61,02	
28	3.893,62	63,49	3.893,62	63,49	3.877,86	63,23	3.899,70	63,59	3.893,62	63,49	
29	4.038,40	65,82	4.038,40	65,82	4.022,05	65,55	4.044,71	65,92	4.038,41	65,82	
30	4.188,48	68,27	4.188,48	68,27	4.171,52	67,99	4.195,02	68,38	4.188,48	68,27	

HORAS MENSUALIZACION PAGAS EXTRA			
	GIJON	AVILES	
JN y TD	172,90	172,90	
TDF	172,20		
T4-T4/5	173,17		
MADRID	172,90		

TABLA SALARIAL 2023									3,10000%
grado	salario calificación euro/100 horas	antigüedad euros/100 h. Quinquenio	jornada ininterr. euros/día	plus de festivo euros/100 horas		HORAS EXTRAORDINARIAS euros/100 horas			
				diurno	nocturno	-A-	-B-	-C-	
07	847,561	17,848	2,559	932,738	1.096,804	1.301,216	1.483,586	1.620,291	
08	876,556	18,463	2,645	964,640	1.134,355	1.345,715	1.534,328	1.675,766	
09	906,970	19,139	2,737	997,679	1.173,345	1.392,159	1.587,203	1.733,589	
10	938,498	19,763	2,830	1.032,448	1.214,548	1.440,559	1.642,461	1.794,196	
11	971,293	20,47100	2,930	1.068,288	1.256,238	1.490,755	1.699,673	1.856,269	
12	1.005,691	21,126	3,037	1.106,111	1.300,759	1.543,571	1.759,843	1.922,054	
13	1.041,498	21,921	3,141	1.145,246	1.346,774	1.598,298	1.822,297	1.990,236	
14	1.078,647	22,696	3,258	1.186,168	1.394,961	1.655,427	1.887,363	2.061,333	
15	1.117,490	23,512	3,370	1.228,773	1.444,968	1.714,923	1.955,220	2.135,400	
16	1.157,947	24,436	3,499	1.273,296	1.497,397	1.777,016	2.026,041	2.212,802	
17	1.199,996	25,297	3,625	1.319,436	1.551,615	1.841,455	2.099,530	2.293,012	
18	1.243,933	26,175	3,761	1.367,826	1.608,612	1.909,051	2.176,477	2.377,128	
19	1.289,621	27,215	3,892	1.417,950	1.667,484	1.978,984	2.256,308	2.464,257	
20	1.337,401	28,145	4,035	1.470,476	1.729,271	2.052,247	2.339,900	2.555,561	
21	1.387,196	29,158	4,190	1.525,246	1.793,804	2.128,771	2.427,038	2.650,836	
22	1.438,980	30,345	4,345	1.581,315	1.859,726	2.207,580	2.516,924	2.748,900	
23	1.492,890	31,488	4,503	1.641,192	1.930,019	2.290,686	2.611,724	2.852,431	
24	1.549,139	32,660	4,676	1.702,801	2.002,471	2.376,796	2.709,945	2.959,678	
25	1.607,584	33,816	4,851	1.767,061	2.078,210	2.466,635	2.812,213	3.071,507	
26	1.667,935	35,045	5,032	1.833,042	2.155,769	2.558,950	2.917,495	3.186,440	
27	1.730,457	36,388	5,224	1.901,345	2.236,120	2.654,556	3.026,509	3.305,467	
28	1.795,384	37,858	5,422	1.972,919	2.319,394	2.754,009	3.140,252	3.428,987	
29	1.862,740	39,247	5,623	2.045,427	2.405,710	2.856,871	3.256,798	3.557,032	
30	1.932,562	40,709	5,833	2.121,368	2.490,329	2.963,081	3.378,282	3.685,729	

VALORES DE LA TABLA SALARIAL IGUALES PARA TODOS LOS GRADOS	
PLUS DE CONVENIO	73,197 Euros/100 H. Ordinarias
PLUS DE TURNICIDAD	2,220 Euros/Día
PLUS DE NOCTURNIDAD	153,684 Euros/100 Horas
PLUS DOMINGOS TRABAJADOS (T4)	38,595 Euros/Domingo
PLUS DOMINGOS TRABAJADOS (RESTO)	11,048 Euros/Domingo
PLUS JEFATURA DE EQUIPO	4,500 Euros/Día
PLUS DE JORNADA PARTIDA	145,764 Euros/Mes
PAGA EXTRA VACACIONES	1.914,623 Euros
COMPLEMENTO PAGA EXTRA VACACIONES	165,060 Euros

TABLA SALARIAL 2023										3,10000%
grado	PAGAS EXTRA									
	JN y TD				TDF		T4-T4/5		MADRID	
	GIJON		AVILES		SALARIO	ANTIG.	SALARIO	ANTIG.	SALARIO	ANTIG.
	SALARIO	ANTIG.	SALARIO	ANTIG.						
07	1.906,15	30,73	1.906,15	30,73	1.906,15	30,73	1.916,88	30,91	1.906,15	30,73
08	1.970,14	31,79	1.970,14	31,79	1.970,14	31,79	1.981,24	31,97	1.970,14	31,79
09	2.037,27	32,96	2.037,27	32,96	2.037,27	32,96	2.048,75	33,14	2.037,27	32,96
10	2.106,85	34,03	2.106,85	34,03	2.106,85	34,03	2.118,73	34,22	2.106,85	34,03
11	2.179,24	35,25	2.179,24	35,25	2.179,24	35,25	2.191,51	35,45	2.179,24	35,25
12	2.255,16	36,38	2.255,16	36,38	2.255,16	36,38	2.267,86	36,58	2.255,16	36,38
13	2.334,18	37,75	2.334,18	37,75	2.334,18	37,75	2.347,33	37,96	2.334,19	37,75
14	2.416,17	39,08	2.416,17	39,08	2.416,17	39,08	2.429,78	39,30	2.416,18	39,08
15	2.501,91	40,49	2.501,91	40,49	2.501,91	40,49	2.516,00	40,72	2.501,91	40,49
16	2.591,20	42,08	2.591,20	42,08	2.591,20	42,08	2.605,80	42,32	2.591,19	42,08
17	2.684,00	43,56	2.684,00	43,56	2.684,00	43,56	2.699,12	43,81	2.684,00	43,56
18	2.780,98	45,07	2.780,98	45,07	2.780,98	45,07	2.796,64	45,33	2.780,97	45,07
19	2.881,81	46,86	2.881,81	46,86	2.881,81	46,86	2.898,05	47,13	2.881,82	46,86
20	2.987,27	48,47	2.987,27	48,47	2.987,27	48,47	3.004,10	48,74	2.987,26	48,47
21	3.097,17	50,21	3.097,17	50,21	3.097,17	50,21	3.114,62	50,49	3.097,17	50,21
22	3.211,46	52,25	3.211,46	52,25	3.211,46	52,25	3.229,55	52,55	3.211,46	52,25
23	3.330,45	54,22	3.330,45	54,22	3.330,45	54,22	3.349,21	54,53	3.330,45	54,22
24	3.454,59	56,24	3.454,59	56,24	3.454,59	56,24	3.474,05	56,56	3.454,60	56,24
25	3.583,59	58,23	3.583,59	58,23	3.583,59	58,23	3.603,77	58,56	3.583,59	58,23
26	3.716,79	60,35	3.716,79	60,35	3.716,79	60,35	3.737,72	60,69	3.716,78	60,35
27	3.854,78	62,66	3.854,78	62,66	3.854,78	62,66	3.876,49	63,01	3.854,78	62,66
28	3.998,08	65,19	3.998,08	65,19	3.998,08	65,19	4.020,60	65,56	3.998,08	65,19
29	4.146,74	67,58	4.146,74	67,58	4.146,74	67,58	4.170,10	67,96	4.146,74	67,58
30	4.300,84	70,10	4.300,84	70,10	4.300,84	70,10	4.325,07	70,50	4.300,84	70,10

HORAS MENSUALIZACION PAGAS EXTRA			
	GIJON	AVILES	
JN y TD	172,20	172,20	
TDF	172,20		
T4-T4/5	173,17		
MADRID	172,20		

ANEXO III.- NORMA QUE REGULA LA COBERTURA DE LOS PUESTOS QUE IMPLIQUEN EJERCICIO DE AUTORIDAD Y/O MANDO

La presente norma tiene como fin el que los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sean desempeñados por personas aptas y capaces de impulsar estilos de gestión, de acuerdo a principios profesionales.

También, regular el derecho a la promoción de los trabajadores en el marco de los límites impuestos por las necesidades y estructuras de la organización y de las competencias de los más idóneos que deseen ejercitarlos.

Los criterios de selección que aquí se contemplan, ponderan, de manera fundamental, las condiciones y circunstancias inherentes al mando, teniendo en cuenta la capacitación, el desempeño profesional, las aptitudes y los factores de personalidad.

A tal efecto, buscando el mayor grado de objetividad de la Norma, se asignan diferentes valores a las indicadas condiciones y circunstancias y se determinan los órganos que intervienen en la calificación, de acuerdo con su esfera de competencias.

En consecuencia, se establece el siguiente texto articulado.

Apartado 1º OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1º Objeto

Regular el ascenso de los trabajadores que opten a los puestos vacantes de la Organización que impliquen ejercicio de autoridad o mando.

Artículo 2º Ámbito territorial

Esta norma es de aplicación en los Centros de Trabajo de Asturias de ArcelorMittal España, S.A. a que se refiere el artículo 1 del Convenio, y a todos los que se adhieran al mismo con posterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 3º Ámbito personal y funcional

La norma alcanzará a todo el personal acogido a Convenio Colectivo de Trabajo y se aplicará a los puestos definidos como de mando en el Catálogo correspondiente.

Apartado 2º DECLARACIÓN DE VACANTES Y CONVOCATORIAS

Artículo 4º Declaración de vacantes

La Sociedad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, declarará la existencia de vacantes, de conformidad con las plantillas acordadas y siempre que no exista personal excedente que reúna los requisitos de clasificación profesional e idoneidad exigidos, notificándolo a los Representantes de los Trabajadores.

En la notificación se expresarán los siguientes datos o circunstancias:

a) El Taller, Unidad Productiva o de Servicios, en que se ha producido la vacante, definidos como tales en la organización formal de la Empresa, que esté vigente en el momento de la aplicación de la norma.

Las exigencias y responsabilidades del puesto de trabajo, recogidas en la descripción del mismo.

Clasificación profesional.

El grado o nivel económico del puesto.

El régimen de trabajo.

Cualquier otro dato o circunstancia del puesto que se considere de interés en orden a la Convocatoria

Artículo 5º Convocatoria

La Dirección de la Empresa, con la participación de la Representación de los Trabajadores, en el término improrrogable de tres días hábiles, a contar desde la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, confeccionará la circular de Convocatoria, para su publicación en los tablones de la Factoría o Centro de trabajo, en un plazo no superior a dos días hábiles.

En la Convocatoria se detallarán, necesariamente, los datos o circunstancias a que se refiere el Artículo anterior y, además, los siguientes:

El ámbito territorial y el personal en que se efectuará la selección, conforme a los criterios que se establecen en el Artículo 6º.

El plazo y forma de presentación de solicitudes.

Las demás condiciones generales y criterios de selección de candidatos.

Apartado 3º SELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS

Artículo 6º Ámbito territorial en el que se efectúa

La selección de candidatos se efectuará:

En primer término, entre el personal del taller, unidad productiva o de servicios en que se hubiere producido la vacante.

En segundo lugar, entre el personal del área o unidad organizativa equivalente.

Entre el personal de la Factoría o Centro de Trabajo.

Por último, entre el personal de la totalidad de la Empresa.

Artículo 7º Criterios de selección

En primer lugar, y como condición excluyente, se establece que los candidatos habrán de poseer las condiciones mínimas exigibles para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, a cuyos efectos habrán de someterse a unas pruebas de aptitud y de personalidad, en las que se medirán dotes y capacidad de mando, nivel cultural, aptitudes y factores de personalidad, quedando excluido de la selección el personal declarado NO APTO.

Los candidatos APTOS habrán de superar una prueba de conocimientos, de acuerdo con el puesto a desempeñar.

Entre los declarados APTOS en las pruebas anteriores, se establecerá una puntuación en la que se valorarán los siguientes factores, de conformidad con los pesos que para cada uno de ellos se asigna:

3.1. Calificación de la prueba psicotécnica

Valoración: de 0 a 10 puntos, computando únicamente la puntuación que exceda de la necesaria para el apto, adaptándola a la escala de 0 a 10.

3.2. Calificación de la prueba de conocimientos

Valoración: de 0 a 10 puntos.

3.3. Calificación en función de la titulación académica y profesionalidad del candidato, ambas valoraciones se harán en base a las exigencias de la profesiografía del puesto a cubrir.

Valoración de titulación: de 0 a 5 puntos.

Valoración de profesionalidad: de 0 a 5 puntos.

3.4. Antigüedad en el Taller, Unidad Productiva o de Servicio donde se produce la vacante y en la Empresa.

Valoración: de 0 a 5 puntos.

(Años de antigüedad en el taller + años de antigüedad en la Empresa) x 0,2.

Con la suma de las puntuaciones así obtenidas, se confeccionará una lista en la que se incluirán los candidatos aptos clasificados de mayor a menor.

Los empates se resolverán a favor del candidato con mayor antigüedad en el Taller, Área, Factoría o Empresa en orden correlativo.

Artículo 8º

La Dirección de la Empresa dispondrá de un plazo no superior a 8 días naturales, desde que reciba los resultados de las pruebas y las puntuaciones de los órganos a que se refiere el artículo anterior, para elaborar la lista que habrá de presentar a la Representación de los Trabajadores.

Publicadas las puntuaciones, los candidatos dispondrán de 10 días naturales para poder reclamar.

Apartado 4º ELECCIÓN DEL CANDIDATO

Artículo 9º

Agotado el plazo de reclamaciones, la Dirección de la Sociedad, en un plazo máximo de 8 días naturales, resolverá la convocatoria publicando a través de los servicios de Admón. de Personal la lista del o de los candidatos por orden de puntuación. El trabajador o trabajadores con mayor puntuación se incorporarán a los puestos con carácter inmediato.

Apartado 5º PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 10º

El trabajador o trabajadores afectados quedarán sometidos a un período de prueba, conforme a lo que la legislación vigente estipula para el personal de nuevo ingreso, para lo cual los mandos del Departamento:

Programarán la formación profesional, técnica o de Mando que sea necesaria.

Y valorarán el desempeño, haciendo un seguimiento del grado de cumplimentación de los objetivos que se les asignen durante este periodo.

La Dirección de la Sociedad podrá rechazar al trabajador durante el período de prueba, siempre que justifique debidamente la falta de idoneidad de aquél, oída la Representación de los Trabajadores, quien informará sobre el caso.

Artículo 11º

Para el supuesto de que un trabajador sea rechazado en aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, será sustituido por el siguiente en la lista.

Las dudas que se susciten en la aplicación de estas normas, serán sometidas a la consideración de la Comisión, que entenderá de pleno sobre las mismas agotando sus decisiones la vía interna en la Empresa.

ANEXO IV.- RELACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO

CATEGORIA O GRUPO	PRENDAS	CANTIDAD	AÑOS DE DURACION
A) PERSONAL TÉCNICO			
De Taller y Obra	Cazadora y pantalón	2	1
De Oficina	Bata	2	2
De Laboratorio	Bata	2	1
De Control de Calidad y de Sgto. Datos de Taller y Observ. Metalúrgicos	Cazadora y pantalón (u optativo Buzo)	2	1
Trabajos habituales en exterior	Anorak	1	3
B) ADMINISTRATIVOS			
En Oficina	Batas	2	3
En Obra y Taller (1)	Cazadora y pantalón	1	2
En Almacenes (1)	Cazadora y pantalón	1	3
Personal Femenino (3)	Falda	1	2
	Chaqueta y Blusa	2	2
C) PERSONAL SUBALTERNO			
Almaceneros	Cazadora y pantalón	2	1
Expedidores de Parques	Cazadora y pantalón	2	1
	Anorak	1	3
Bombero Integral	Camisa Ignífuga	2	1
	Cazadora Ignífuga	1	2
	Pantalón Ignífugo	3	2
	Jersey Ignífugo	1	2
	Guantes forrados	1	1
	Guantes sin forrar	1	1
	Anorak	1	3
	Buzo	1	1
	Botas de calle	1	2
	Camiseta y Pantalón deporte	1	1
	Botas Baloncesto	1	1
Chándal	1	5	
Pesador Basculero	Cazadora y pantalón	2	1

D) PERSONAL SANITARIO

Sanitario - Conductor	Pantalón blanco	2	1
	Camisa blanca manga corta	2	1
	Cazadora blanca	2	1
	Anorak	1	3
	Calzado de Seguridad blanco para Personal Sanitario	1	1
	Guantes sin forrar	1	3
	Calcetines	6	1
	Zapatos	1	1
Resto de personal: Se le dotará de prendas propias del Centro Sanitario, según necesidades.			

E) PERSONAL OBRERO

Maquinistas Grúas y Pórticos en el exterior	Anorak	1	3
---	--------	---	---

F) PERSONAL DE FF.CC.

Maestros	Cazadora y pantalón	2	1
	Anorak	1	3
Operadores de Tracción	Cazadora y pantalón (u optativo Buzo)	2	1
	Anorak	1	3
	Camisa	2	1
Auxiliar Demarcación	Cazadora y pantalón	2	1
	Anorak	1	3
Resto de Personal Obrero	Cazadora y pantalón (u optativo Buzo)	2	1
	Anorak	1	3

- (1) Cuando realice trabajos en el interior de Instalaciones y Obras.
- (2) La prenda de agua la determinará Seguridad
- (3) Optativo importe en metálico en el momento de su adquisición
- (4) Las prendas de abrigo se concederán en la forma establecida, según acuerdo con la Representación de los Trabajadores y con la supervisión de Seguridad.

ANEXO V.- BOLSA DE EVENTUALES

La cobertura de vacaciones y ausencias temporales se hará con el personal de más antigüedad que forme parte de la bolsa de eventuales, siempre y cuando su valoración de desempeño sea positiva, su perfil profesional se adapte a las necesidades de la empresa y se cumplan con los requisitos legales de contratación.

ANEXO VI. – PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (SISTEMA EXTRAJUDICIAL) DEL VIII ACUERDO MARCO

Sección 1ª. Procedimiento de solución autónoma de conflictos.

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

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

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

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

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

2. Solución autónoma de conflictos laborales en otros ámbitos.

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

3. Normas comunes.

3.1. Comisión Paritaria.

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación, aplicación o inaplicación de este Acuerdo requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria de Información y Seguimiento.

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

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, que resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior, el procedimiento a seguir y los plazos a respetar serán los que se establezcan en los acuerdos de solución autónoma de conflictos a los que las partes se adhieren.

A falta de regulación, el plazo máximo dentro del cual la Comisión Paritaria habrá de pronunciarse será el de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3.2. Efectos de la tramitación.

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

Sección 2ª. Servicios necesarios en caso de huelga.

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

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

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 el trabajador 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 el trabajador 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 las Personas Trabajadoras 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/o 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, SmartPc 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 periodos 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 dificultosa 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 cortos descansos o de mutua colaboración entre trabajadores 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 VIII.- PROCEDIMIENTO PARA EL PASO A DENTRO DE CONVENIO EXEMPT QUE ASÍ LO SOLICITE

El personal con contrato individual exempt podrá solicitar el paso a dentro de convenio dirigiendo un escrito a la empresa a través de la oficina de empleo. La empresa dará una contestación en el plazo de 3 meses teniendo en cuenta el puesto actual que ocupa la persona que solita el cambio:

- En el caso de que el solicitante ocupe un puesto que ya exista dentro de convenio, se hará el paso a convenio aplicando las mismas condiciones económicas y laborales asociadas a ese mismo puesto dentro de convenio.
- En el caso de que el solicitante ocupe un puesto, que en el momento de la solicitud, no exista dentro de convenio, la empresa hará una valoración para determinar si el puesto puede ser susceptible de pasar a ser un puesto de dentro de convenio. Esta valoración, principalmente, tendrá en cuenta el nivel jerárquico y de responsabilidad del puesto pudiendo dar como resultado dos escenarios:
 - En el caso, de que fruto de esta valoración, se decida que el puesto es susceptible de transformarse a un puesto dentro de convenio, la empresa realizará una valoración para determinar el grado retributivo que le corresponde. Esta valoración tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades del puesto así como la equidad interna y relación jerárquica con otros puestos que ya existan dentro de convenio. El resultado de esta valoración será comunicado al solicitante antes de efectuar el cambio. En estos casos, en los que no haya un cambio de puesto y por lo tanto las funciones a desempeñar por la persona solicitante no varíen, se mantendrá la misma categoría que tuviera asignada la persona en el momento de la solicitud.
 - En el caso, de que fruto de esta valoración, se decida que el puesto del solicitante no es susceptible de transformarse a un puesto dentro de convenio, la empresa se lo comunicará y le dará la posibilidad de ocupar un puesto dentro de convenio en el momento que exista una vacante que pueda ocupar teniendo en cuenta sus estudios, formación, experiencia, competencias y aptitud médica, y preferentemente puestos vacantes de categoría similar. Una vez ofrecido el puesto vacante el solicitante tendrá la posibilidad de desestimar la solicitud y en ese caso no habrá posibilidad de volver a solicitar el cambio dentro de los 5 años siguientes. Si finalmente la vacante es aceptada y ocupada por el solicitante, las condiciones laborales (categoría, salario, horario, etc.) serán las que correspondan al puesto vacante que ocupe.

En cualquiera de los casos que finalice con el cambio a dentro de convenio, se firmará un acuerdo de novación que determinarán las condiciones laborales, económicas y sociales, derivadas de la relación laboral del trabajador, incluyendo la antigüedad, que pasarán a ser las previstas en el convenio colectivo de empresa, no manteniendo el trabajador, como condición más beneficiosa, ninguna de las condiciones de trabajo, ni sociales que tuviera reconocidas como personal de fuera de convenio.

ANEXO IX.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN PERSONAL 3T5

Con el fin de facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, los trabajadores en régimen 3T5 tendrán la posibilidad de solicitar hasta una máximo de 16 horas anuales por jornada completas (dos días) para asuntos propios, los cuales deberán ser recuperados en fechas a determinar por la empresa.

Estas 16 horas anuales (dos días) no podrán ser acumulados de un año a otro.

La solicitud y recuperación de estos días se regirán según las siguientes normas:

- Podrán solicitarse y recuperarse cualquier día del año excepto en cualquiera de los turnos de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero.
- El trabajador deberá realizar la solicitud con al menos 10 días naturales de antelación y la empresa deberá dar respuesta a esta solicitud en el plazo de 2 días laborables, si por el ciclo de trabajo no fuera posible, se dará la contestación dentro de los 5 días naturales desde la solicitud. En el supuesto de que coincidan varias solicitudes para el mismo día, sección y turno solamente se concederá al primero que la hubiera solicitado a través del portal del empleado, siempre y cuando haya cumplido con las normas descritas. Las solicitudes posteriores serán valoradas por la empresa en función de la disponibilidad de recursos dando respuesta al trabajador en los mismos plazos.
- Una vez validada la solicitud del trabajador por el mando, no será posible la anulación. En el caso de que el trabajador no haga uso de su disfrute, por renuncia o coincidencia con un permiso retribuido, el día será descontado del saldo de las 16 horas de libre disposición y no deberá ser recuperado. En el caso de que la interrupción del disfrute sea motivada por un proceso de incapacidad temporal, no se descontará del saldo ni tampoco tendrá que ser recuperado.
- La recuperación de los días solicitados se hará dentro de los 12 meses siguientes a contar desde el día de disfrute. Este plazo será interrumpido durante situaciones de ERTE, incapacidad temporal, permisos retribuidos, excedencias o cualquier otro tipo de ausencia del trabajador o suspensión de su contrato.
- La empresa comunicará al trabajador con al menos 5 días naturales de antelación, las fechas en las que deberá recuperar los días ya disfrutados. La recuperación deberá producirse cumpliendo los siguientes parámetros:
 - o Se realizará una vez que haya tenido lugar el día disfrute del día solicitado.
 - o Aquellos días disfrutados de lunes a viernes serán recuperados de lunes a viernes, excepto cuando el trabajador acepte voluntariamente recuperarlo en sábado, domingo o festivo.
 - o Aquellos días disfrutados en sábado, domingo o festivo podrán ser recuperados cualquier día de la semana.

- Estos días podrán recuperarse realizando reconocimientos médicos en jornada de descanso o para la asistencia a formación fuera de jornada, siempre que sea por jornadas completas, aunque no coincida con el horario del turno de trabajo.
- El abono de estos días se realizará en función de los días descansados, salvo que a solicitud de la empresa y a voluntad del trabajador fueran devueltos en días con otras condiciones económicas, cuyas diferencias (pluses), serían abonadas.
- En caso de que el trabajador cause baja en la empresa dentro de los doce meses siguientes al disfrute y no se haya efectuado la recuperación, los días serán descontados.
- Para facilitar la efectividad, gestión y control en la aplicación, se realizarán las adaptaciones técnicas necesaria en el Portal del Empleado, de forma que el trabajador y la empresa puedan acceder y realizar las solicitudes y las recuperaciones de estos días.

ACTAS COMPLEMENTARIAS

- Acta complementaria nº1: Regímenes de trabajo.
- Acta complementaria nº2: Prima de desplazamiento, Equipos de guardia y Compensación por gastos de comida.
- Acta complementaria nº3: Personas con discapacidad.
- Acta complementaria nº4: Condiciones especiales para determinados puestos.
- Acta complementaria nº5: exámenes de diferencia en profesionales de oficio.
- Acta complementaria nº6: Convocatoria para la cobertura de plazas de mantenimiento.
- Acta complementaria nº7: condiciones para la realización de acciones formativas.
- Acta complementaria nº8: Exámenes en la empresa.
- Acta complementaria nº9: Plus de rebase en traslado del arrabio ferrocarriles.
- Acta complementaria nº10: Distribución irregular de la jornada .
- Acta complementaria nº11: Cirugía mayor ambulatoria .
- Acta complementaria nº12: Plus de conducción de vehículos de la empresa y plus por la utilización de equipos autónomos.
- Acta complementaria nº13: Modificación del sistema de pago de la retribución por festivos del personal exceptuado del descanso en los mismos.
- Acta complementaria nº14: Movilidad funcional.
- Acta complementaria nº15: Calendarios de vacaciones. Adecuación al sistema de jornada de trabajo en el cómputo anual.
- Acta complementaria nº16: Incorporación del personal de Metalsa y Tetracero .
- Acta complementaria nº17: Prestación de servicio en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre.
- Acta complementaria nº 18: Prolongación de jornada por la primera falta imprevista del relevo.
- Acta complementaria nº19: Complemento de traslado.
- Acta complementaria nº 20: Retribución flexible y uso del comedor.
- Acta complementaria nº21: Adaptaciones de jornada.
- Acta complementaria nº22: Procedimiento específico para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo

ACTA COMPLEMENTARIA Nº1: REGÍMENES DE TRABAJO

Se aplicará el sistema del 3T5 en aquellas instalaciones y servicios cuyas características de funcionamiento y paradas programadas lo permitan, manteniendo las exigencias para el normal desarrollo de los procesos.

Las partes podrán establecer regímenes de trabajo alternativos para el personal a turnos que mejoren las condiciones de trabajo y faciliten el cumplimiento de la jornada, manteniendo las exigencias funcionales de las instalaciones o servicios donde fuesen aplicados.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº2: PRIMA DE DESPLAZAMIENTO, EQUIPOS DE GUARDIA Y COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA

1. Primar por desplazamiento de ferrocarriles

	2022
Maestro de Explotación Ferrocarriles	3,76€
Operador de tracción	3,76€

2. Equipos de guardia

En tanto se mantenga la existencia de Equipos de Guardia en determinadas instalaciones donde excepcionalmente son precisos para atender las urgencias que se presentan fuera del régimen de jornada normal, se aplicará la siguiente normativa:

Objeto

La presente norma tiene por objeto establecer el concepto de “equipo de guardia”, su constitución, régimen económico y normativa aplicable a dicho equipo de guardia, así como su ámbito de actuación.

Definición

Se entiende por equipo de guardia la situación de disponibilidad del trabajador para acudir al trabajo a requerimiento de la empresa a cualquier hora fuera de su horario normal, a fin de minimizar posibles impactos negativos sobre la seguridad de las personas, las instalaciones, el medio ambiente y la producción, y que motiven una urgencia.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, en función de las necesidades del servicio, determinar las especialidades, puestos e integrantes del retén y el número de personas necesarias para cubrirlos en cada especialidad.

La rotación de los equipos de guardia se adaptará al número de componentes que hayan aceptado la pertenencia a los mismos. No obstante lo anterior, y siempre que sea posible, y no quede comprometida la operatividad se establecería una rotación cada cuatro semanas, excepto en aquellos talleres y/o servicios que por el número de componentes se pueda establecer una rotación mayor.

Como tal, el equipo de guardia no debe atender trabajos tales como:

- Continuación de trabajos imprevistos surgidos durante la jornada ordinaria.
- Trabajos programados durante la jornada ordinaria, para su realización fuera de esta.
- Trabajos no urgentes surgidos fuera de la jornada ordinaria aun cuando coincidan con otra intervención de la guardia
- Para cubrir jornadas ordinarias completas de trabajo por falta de personal.

Disposiciones:

1. La aceptación de la asignación al servicio de guardia es voluntaria.

2. Si el número de personas que aceptaran el servicio fuera inferior al mínimo necesario, la Dirección de la Empresa tomará las medidas necesarias tendentes a garantizar la operatividad, en el área correspondiente de la guardia necesaria, respetando siempre lo dispuesto en el punto anterior.
3. El servicio de guardia se establece para las horas comprendidas fuera del horario normal de trabajo, por periodos semanales ininterrumpidos, con comienzo los miércoles, excepto que sea festivo no laborable, en cuyo caso el relevo se producirá al siguiente día laborable.
4. No obstante lo anterior, se admitirán otros días distintos de comienzo y final de la guardia que por acuerdo interno se establezcan, siempre que no entren en contradicción con las normas generales aquí establecidas.
5. Durante dicho período los componentes del turno de guardia están obligados a encontrarse localizables en cualquier momento en la dirección, teléfono, etc., que al iniciar dicho turno han de facilitar, disponiendo para ello de los medios técnicos que la empresa debe proporcionarles.
6. En caso de llamada deberá presentarse en la instalación requerida lo antes posible a partir de la llamada, en caso de utilizar medios propios. En el supuesto de acudir por medios facilitados por la empresa, se estará a la disponibilidad de estos.
7. Se garantiza como mínimo un descanso ininterrumpido de 8 horas entre jornadas, para lo cual se podrá retrasar la entrada al trabajo en la jornada siguiente. Si la presencia efectiva de las intervenciones en nocturno ha superado las 6 horas, se le garantizará la retribución de la parte de la jornada siguiente incluida en el periodo de descanso citado o de la jornada completa si debiera incorporarse una vez superada la mitad de su jornada ordinaria.
8. La presencia diaria efectiva no podrá superar las 16 horas.
9. Durante la semana anterior a la realización de la guardia, y en todo caso como mínimo 24 horas antes de comenzar el turno de este, la empresa comunicara a las instalaciones afectadas, así como a los integrantes de los equipos salientes y entrantes de turno la relación de los componentes del equipo de guardia. La no comunicación de esta relación en tiempo y forma por parte de la empresa no condicionara la continuación de la guardia al equipo saliente de turno.
10. Será obligación del integrante del equipo de guardia saliente hacer entrega en tiempo y forma del teléfono móvil asignado a su relevo, si no fuese posible, deberá comunicarlo inmediatamente a su mando.
11. Se permitirá la permuta de la semana de guardia entre dos trabajadores, previo acuerdo entre estos, y en el bien entendido de que no podrá quedar comprometida la operatividad del servicio, debiendo solicitarla por escrito ante su mando, y como mínimo con 48 horas de antelación al comienzo del turno de guardia.

12. Durante las tandas de vacaciones no se realizará el turno de guardia que corresponda. En todo caso esta situación no deberá suponer una disminución del equipo afectado, debiendo realizarla otro componente del siguiente equipo de guardia, y con previa autorización del Mando correspondiente.
13. La decisión de aviso a la guardia será tomada por un Mando de la Instalación.
14. Se garantiza la percepción de un mínimo de dos horas por llamada cuando sean requeridos sus servicios, y con independencia de registrar su presencia en los sistemas de control existentes.
15. De las intervenciones del retén se efectuará un registro por parte de la Instalación donde constarán los datos del servicio: Trabajo realizado, tiempo empleado y mando que requirió la presencia.
16. Para el caso de huelga, los componentes de los equipos de guardia tendrán carta de servicios mínimos en aquellas instalaciones que así lo precisen.
17. Tendrá la consideración de accidente de trabajo aquel que se produzca en el trayecto al ir o volver de la llamada de guardia, con independencia del punto de partida o destino del trabajador.

Régimen económico:

1. Los componentes de los equipos de guardia percibirán una cantidad económica, por turno semanal, de acuerdo con la tabla siguiente:

Grado	2022		2023	
	v/hora	v/semana	v/hora	v/semana
7	0,96	123,36	1,05	134,4
8	1,00	127,56	1,09	139,52
9	1,03	131,77	1,12	143,36
10	1,06	135,97	1,16	148,48
11	1,11	141,58	1,21	154,88
12	1,14	145,79	1,24	158,72
13	1,18	151,39	1,29	165,12
14	1,23	157,00	1,34	171,52
15	1,27	162,61	1,38	176,64
16	1,31	168,21	1,43	183,04
17	1,36	173,82	1,48	189,44
18	1,41	180,83	1,54	197,12
19	1,47	187,84	1,6	204,8
20	1,52	194,85	1,66	212,48

Estos valores se incrementarán en el mismo % que lo haga, anualmente, el Convenio Colectivo.

2. Se establece, un plus denominado “plus de llamada” por valor de 120 € brutos. Este plus se percibirá cuando un trabajador en situación de guardia sea llamado y se desplace efectivamente a la instalación para la que ha sido requerido, en la tercera intervención que se produzca durante la semana de guardia.
3. El trabajador que para la realización de un servicio utilice medios propios, tendrá derecho al abono del kilometraje, en los términos establecidos para este concepto. Cuando el domicilio del trabajador esté en el mismo municipio que el centro de trabajo donde es requerido al retén (Avilés o Gijón) se tomarán en su caso 9 Km. de ida y 9 Km. de vuelta. Si no dispusiera de medios propios deberá comunicarlo a su superior jerárquico en el momento en que es designado para el retén semanal, con lo que en caso de ser requerido, la empresa le habilitará los medios necesarios.
4. Las intervenciones con presencia efectiva que superen las ocho horas continuadas, en los casos en que no se haya servido comida, darán derecho al cobro de una dieta, en la misma cantidad que establece el convenio colectivo en su art. 68 para los casos en que no se pueda servir una comida.

Altas y bajas en los equipos de guardia

1. Todos los componentes de los equipos de guardia, seleccionados por la Dirección de la Empresa, firmarán en el momento de la aceptación un documento al efecto, en prueba de conformidad, debiendo quedar constancia del mismo en el Taller al que pertenece.
2. Cuando un trabajador desee causar baja en el equipo de guardia, lo comunicará, por escrito a su responsable. Esta comunicación deberá hacerse con al menos 3 meses de antelación con el fin de tomar las medidas organizativas necesarias para cubrir dicha baja. En todo caso se establece una permanencia mínima de 1 año desde la aceptación de pertenencia al equipo de guardia

Compensación por gastos de comida

Al personal que, excepcionalmente y por razones funcionales, venga obligado a realizar la jornada normal partida, con independencia del “Plus de Jornada Partida”, que se regula en el Artículo 47 del Convenio, percibirá como compensación por gastos de comida el importe del vale del comedor.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº3: PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En los casos en que a un trabajador al que se le ha reconocido una discapacidad física, psíquica o sensorial para el desempeño de su puesto habitual, ocupe un puesto de nivel inferior al que ocupaba y que tuvo que abandonar como consecuencia de la discapacidad, se le garantizará como retribución al que le correspondía en las condiciones del nuevo puesto, pero, calculado con el grado retributivo del anterior. Solo se tendrá derecho a esta garantía cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

1º No percibir pensión a cargo de la Seguridad Social por su discapacidad / incapacidad.

2º Tener una antigüedad superior a 5 años en el momento de declararse la discapacidad. Esta condición no operará en los casos en que la discapacidad sea debida a un accidente laboral o enfermedad profesional, contraídos como trabajador de la empresa.

Dicha garantía se calculará respetando el promedio teórico de retribución, que corresponda al grado retributivo y régimen de trabajo del puesto en el que fueron declaradas las limitaciones físicas y actualizado con los valores retributivos del convenio vigente en el momento del cambio de puesto, que será mantenido hasta que sea superado por la aplicación de dicha garantía.

En cuanto a la adaptación profesional de los mismos, se estará a lo establecido en la Sección 2ª del Capítulo V del presente Convenio Colectivo.

Para los supuestos de accidente de trabajo, así reconocido por los Servicios Médicos de la Empresa, se le aplicarán las garantías de reestructuración (antigua clave 240).

ACTA COMPLEMENTARIA Nº4: CONDICIONES ESPECIALES PARA DETERMINADOS PUESTOS

A petición de la representación de los trabajadores, se mantiene el Acta Complementaria nº 5 del anterior Convenio Colectivo, que señalaba como puestos especiales los siguientes:

Factoría de Gijón y Avilés

- Operador Carro Carga.
- Ayudante Carro Carga.
- Vigilante Barrilete.

Solicitando, asimismo, que se incorpore el siguiente:

Factoría de Gijón y Avilés

- Vigilante de Trituración y Clasificación.

Por parte de la empresa se manifiesta que han desaparecido en gran medida los agresivos ambientales a que estaban sometidos, ya que las condiciones higiénicas y medioambientales han sido subsanadas y el riesgo higiénico ha sido minimizado. A dichos efectos, se incorpora la Evaluación Higiénica SG-588-98 referida a los Puestos de Trabajo citados en primer lugar, en la que se puede observar que estos puestos de trabajo se encuentran por debajo de los valores límites de exposición profesional a contaminantes químicos.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº5: EXÁMENES DE DIFERENCIA EN PROFESIONALES DE OFICIO

De forma transitoria se mantiene lo siguiente:

Los efectos retroactivos en el abono por aplicación de los resultados de los exámenes se situarán a la fecha de la correspondiente solicitud del interesado, independientemente del mes en que se efectúen dichos exámenes.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº6: CONVOCATORIA PARA LA COBERTURA DE PLAZAS DE MANTENIMIENTO

Se convocarán exámenes para el personal de producción con formación de nivel FP II, ciclo de grado superior o equivalente, para la cobertura de plazas de Mantenimiento.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº7: CONDICIONES PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

Durante la vigencia del presente Convenio, las acciones formativas que se programen se desarrollarán de acuerdo a las siguientes condiciones generales:

Cuando se desarrollen dentro de las horas de trabajo y sea necesario, se facilitará a los participantes los cambios de turno que sean precisos para la adecuada programación.

Con el fin de que los anteriores cambios no afecten al cómputo anual de las horas trabajadas, se realizará, mensualmente, la correspondiente regularización. Estos cambios se efectuarán sin pérdida de retribución respecto a la que resultaría en el turno habitual de trabajo.

En aplicación de los anteriores criterios, cuando coincida una fiesta dentro del período de formación y se suspenda la acción formativa en ese día, el personal exceptuado del descanso en festivo podrá optar entre:

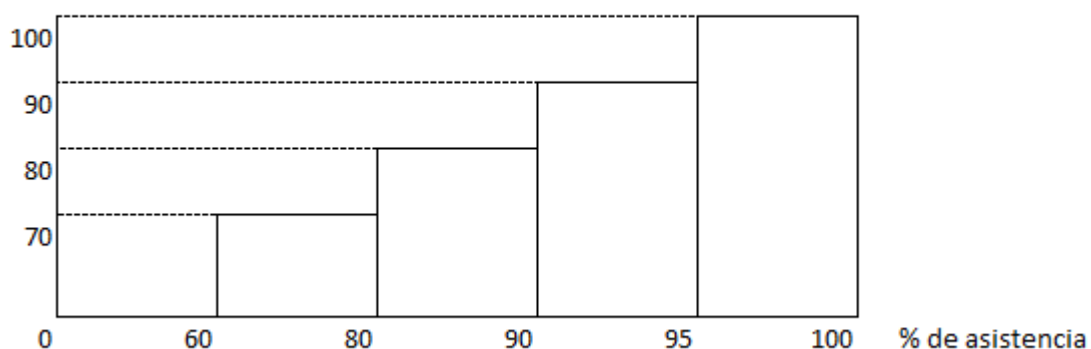
- Disfrutar un descanso compensatorio en el día de fiesta.
- Realizar la jornada habitual de trabajo en el taller.

Cuando las acciones formativas se desarrollen fuera de las horas de trabajo, se programarán en base a turnos completos de 8 horas, o bien dedicando un máximo de cinco horas diarias a formación antes de iniciar los turnos normales de trabajo. A tal fin, cuando sea necesario, se llevarán a cabo los cambios de turnos entre los participantes que sean precisos para la adecuada programación.

El trabajador podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica siguiente:

Se establece, como compensación por el tiempo empleado fuera de la jornada a favor de la formación, un abono por hora lectiva en la cuantía de 15 euros para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 que se hará efectivo en función de la asistencia y al finalizar cada acción formativa, según el siguiente gráfico:

% de horas de presencia en formación abonadas



Además, se abonará el importe del desplazamiento siempre que no sea posible utilizar los medios habituales o no exista transporte puesto a su disposición por la Empresa.

Cuando los cursos se desarrollen antes del turno normal de trabajo se facilitará una comida.

Las compensaciones previstas en el apartado anterior no serán de aplicación en aquellos supuestos en que se reciba una formación académica, como puede ser el caso de los idiomas.

En el caso de los trabajadores que actúen como monitores en cursos internos de la empresa en colaboración con el Centro de Formación de ArcelorMittal fuera de su jornada de trabajo, recibirá una compensación de 20 euros brutos por hora de formación impartida.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº8: EXÁMENES EN LA EMPRESA

Con el fin de facilitar la asistencia a los exámenes o pruebas de aptitud que se realicen en la empresa, y siempre que estuviera justificado en razón del número de trabajadores afectados e incidencia en el proceso productivo, se programarán exámenes de mañana y tarde.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº9: PLUS DE REBASE EN TRASLADO DEL ARRABIO FERROCARRILES

Se mantiene el denominado “plus de rebase” vigente desde el 01 junio 1999 en Gijón y desde el 01 mayo 2000 en Avilés, que fue establecido con el fin de regularizar y optimizar los “rebases de jornada” que venía realizando el personal de la plantilla de Ferrocarriles/Gijón y Ferrocarriles/Avilés.

Personal afectado:

- Operadores de Tracción de las máquinas directamente asociadas al traslado de arrabio en la Factoría de Gijón, a saber dos máquinas de Hornos Altos y dos de las de “Varios”.

- Operadores de Tracción, que operan en las máquinas directamente asociadas al traslado del arrabio entre la Factoría de Gijón y la Factoría de Avilés: cuatro locomotoras asignadas a la Demarcación VI de la Factoría de Avilés: tres máquinas dedicadas al transporte de arrabio Gijón/Avilés; una máquina en el trasvase de arrabio en LDA y dos máquinas asignadas a Hornos Altos y dos de Varios (alternando entre las dos existentes).

PLUS DE REBASE: Compensa la disponibilidad del personal para la prolongación de jornada y el tiempo a que ésta pudiese dar lugar por las peculiaridades asociadas al movimiento de arrabio y que sustituye en su integridad a la compensación por horas extraordinarias que se generaban por este motivo.

La cuantía de este plus para el año 2022 se establece en 11,11 euros y para el año 2023 en 11,45 euros por día de trabajo con presencia efectiva y con carácter único e igual para todo el personal afectado que es el anteriormente citado y que opera en las máquinas antes referidas.

Este Plus será revisable anualmente, con los incrementos generales del Convenio que correspondan.

Este Plus se tendrá en cuenta para el cálculo por I.T. derivada de enfermedad o accidente.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº10: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

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

Se establecerá un turno de rotación para la realización de estas jornadas, evitando en todo caso que un trabajador repita en domingo o festivo mientras el resto de los ocupantes del mismo puesto no hayan realizado una de estas jornadas en domingo o festivo, salvo que se encuentren de vacaciones o ausentes por cualquier otro motivo.

Se permitirá la permuta entre trabajadores del mismo puesto o especialidad de mutuo acuerdo entre los afectados y previa autorización del mando.

Para aquellos trabajadores que esté contemplado en su calendario el trabajo en domingos y festivos, las jornadas realizadas en domingos o festivos serán descansadas en un día igual o equivalente.

El trabajador se verá excusado de realizar la jornada irregular, cuando ésta coincida con causa de permiso conforme a los arts. 15 y 18 del convenio colectivo, en cuyo caso será sustituido por el siguiente del turno rotación.

Asimismo, podrá ser sustituido por el siguiente del turno de rotación cuando concurran otras causas justificadas.

Se procederá a hacer un seguimiento de la aplicación del mismo y a estos efectos se facilitará información trimestral al Comité de Empresa. Asimismo, las reclamaciones que pudieran suscitarse en relación con la aplicación de la jornada irregular serán analizadas conjuntamente por representantes de los trabajadores y por representantes de la empresa.

Para aquellos supuestos en los que por su calendario de trabajo no corresponde trabajar ese domingo o festivo, la compensación económica equivalente será la siguiente:

- Por trabajo en domingo el plus de domingo T4 y T5
- Por trabajo en festivo el plus de festivo

Con carácter general se aplicará como compensación económica la cantidad de 12,260 euros por cada día.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº11: CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA

A efectos de la percepción del complemento de hasta el 100 % de las percepciones a jornada ordinaria en los supuestos de Incapacidad Temporal, se equipara a hospitalización las siguientes intervenciones de cirugía mayor ambulatoria:

- Intervenciones de Síndrome del túnel carpiano y tenosinovitis de D´Quervain.
- Intervenciones de Dupuytren.
- Intervenciones de epicondilitis y epitrocleitis.
- Burssectomías.
- IQ entesitis.
- Artroscopia de rodilla, hombro y cadera.
- Intervenciones de Hallux Valgus y dedos en martillo.
- Artroplastia interfalángica dedos pie.
- Intervenciones por espolón calcáneo y fasciotomía plantar.
- Procedimientos de infiltraciones sobre columna vertebral y articulaciones periféricas.
- IQ liberación de compresiones nerviosas.
- Punción lumbar diagnóstica.
- Hernioplastias inguinales y umbilicales.
- Eventrorrafias.
- Abdominoplastia (no de origen estético).
- Colectectomía y apendicectomía.
- Hemorroidectomía y fistulectomía.
- Endoscopias digestivas terapéuticas.
- Laparoscopia diagnóstica.
- Extirpación de pequeños tumores.
- Extirpación/biopsia de adenopatías.
- IQ por várices miembros inferiores.
- Intervenciones oculares: cataratas, miopía, hipermetropía, astigmatismo, estrabismo, glaucoma y patologías de la retina.
- Laringoscopias directas.
- Rinoplastias y septoplastias (no origen estético).
- Amigdalectomía, adenoidectomía y extirpación de pólipos de cuerdas vocales.
- Cirugía de tímpanos y microcirugía de laringe.
- Cistoscopias.
- Intervenciones de hidrocele y varicocele.
- Vasectomía.
- Resección transuretral de próstata.
- Reconstrucciones mamarias por patología previa (no de origen estético).
- Legrado uterino y ligadura de trompas.

Estos supuestos de cirugía mayor ambulatoria, en caso de duda, serán valorados por los Servicios Médicos de Empresa a fin de establecer la equivalencia y actualización de los mismos.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº12: PLUS DE CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE LA EMPRESA Y PLUS POR LA UTILIZACIÓN DE EQUIPOS AUTÓNOMOS

“PLUS DE CONDUCCIÓN DE VEHICULOS”

Se mantiene la regulación establecida en las Actas de 28-06-96 y de 17-05-24, de Gijón y Avilés respectivamente, donde se establecen los criterios de asignación de este complemento y la cuantía del mismo, para los trabajadores de cada uno de estos centros de trabajo.

“PLUS DE EQUIPOS AUTONOMOS”

La regulación sobre la utilización y compensación por el uso de los Equipos Autónomos Antigás, se encuentra detalladamente regulada en el Acta de 04-10-1996, cuyo texto se incorpora en su totalidad a este Acta Complementaria.

“PLUS DE ESCAPE”

El sistema de aplicación de este Plus es el establecido en el Acta correspondiente al 26-05-1999.

Disposición común.

Si bien durante las ausencias por Incapacidad Temporal (derivada de enfermedad o accidente), dichos pluses se tendrán en cuenta para el cálculo del complemento por I.T. e indemnización por I.P.T.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº13: MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE PAGO DE LA RETRIBUCIÓN POR FESTIVOS DEL PERSONAL EXCEPTUADO DEL DESCANSO EN LOS MISMOS

A partir del primero de enero de 1997, la retribución de los días festivos para el personal exceptuado del descanso en los mismos, se calculará sustituyendo el abono de las horas extraordinarias definidas en el Art. 55 del Convenio para los años 1994 a 1996 por el pago de Salario de Calificación y Plus de Trabajo en Festivo que se instaura en este Convenio.

Con el fin de clarificar el alcance de esta modificación, las partes convienen expresamente lo siguiente:

EFFECTOS GENERALES DE LA MODIFICACIÓN

El citado Plus de Trabajo en Festivo se calcula como diferencia entre la anterior retribución por Horas Extras de las escalas B ó C, incrementadas en un 20 % y el Salario de Calificación. Se mantienen el resto de los conceptos que se abonaban en Festivo y que son:

- Antigüedad
- Plus de Turnicidad
- Plus de Nocturnidad
- Plus de Jornada Ininterrumpida
- Prima de Participación en la Producción

Consecuentemente, no se abonará el Plus de Convenio que no forma parte de la retribución en día festivo.

La modificación establecida tiene efectos exclusivamente de composición salarial, sin afectar al conjunto de la retribución. Se mantiene, en cualquier caso, el cómputo de jornada retributiva – laborable o de festivo- que hasta la fecha, de acuerdo con el Artículo 8 párrafo 2 del convenio 1994-1996, se viene realizando.

A estos efectos, y de acuerdo con el referido párrafo, seguirá computándose para la aplicación de la tabla salarial de 42 horas la jornada efectiva de trabajo ordinaria y de festivo que regía para cada régimen de trabajo durante la jornada de 42 horas semanales.

Por la razón expuesta, seguirán calculándose las Pagas Extras de Mayo y Navidad, de acuerdo con la Jornada Media Mensual que, en aplicación del párrafo anterior, venía resultando para cada régimen de trabajo y que no incluía en su determinación la jornada de festivos.

Igualmente, la mensualización de jornada que se viene realizando en el caso del personal empleado, seguirá haciéndose en función exclusiva de la jornada retributiva de días no festivos.

CÁLCULO Y APLICACIÓN DE GARANTIAS Y PROMEDIOS

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo segundo del Art. 8 del Convenio 1994-1996, que considera, a los efectos retributivos, como horas efectivas de trabajo las correspondientes a las reducciones desde la jornada de 42 horas semanales de promedio, la modificación del sistema de pago

en festivo no supone variación alguna respecto al conjunto de la retribución ni al cálculo de promedios y garantías salariales, que continuarán realizándose como hasta la fecha en la forma siguiente:

Promedio de retribución en día laborable:

- Suma de percepciones computables anuales por días laborables, dividido por las horas año correspondientes a los mismos en la jornada de 42 horas semanales de promedio.

Promedio de retribución en día festivo:

- Suma de percepciones computables anuales por días festivos dividido por las horas año correspondientes a los mismos en la jornada de 42 horas semanales de promedio.

Promedio de unificado:

- Suma de percepciones computables anuales divididas por el total de las horas año por días laborables más festivos en la jornada de 42 horas semanales de promedio.

Estos valores serán de aplicación, de acuerdo con la jornada a la que, en cada caso, quede sujeto el trabajador afectado.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº14: MOVILIDAD FUNCIONAL

La aplicación de la movilidad tendrá en cuenta las garantías de prácticas anteriores, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento adecuado a las necesidades actuales y las derivadas de la puesta en marcha de la nueva estructura profesional.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº15: CALENDARIOS DE VACACIONES. ADECUACIÓN AL SISTEMA DE JORNADA DE TRABAJO EN EL CÓMPUTO ANUAL.

En relación con las tandas de vacaciones para el personal a turnos, afectado por los regímenes de trabajo establecidos en el anterior convenio colectivo y considerando que el establecimiento de la jornada en cómputo anual, garantiza la realización de las mismas jornadas de trabajo para todos los equipos, la confección de las tandas respetará la jornada anual que corresponda.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº16: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL DE METALSA Y TETRACERO

En virtud del Acuerdo de 24 de Enero de 1996, sobre “La situación y acciones a tomar en la Empresa Metalsa” y del Acuerdo de 4 de Abril de 2001 sobre la incorporación de los trabajadores de Metalsa afectados por el primer Acuerdo citado, a efectos de indemnización regulada en el Art. 71 sobre “Seguro Colectivo de vida” a los trabajadores provenientes de las Empresas Metalsa y Tetracero les será de aplicación lo previsto en el Apartado 7º del mencionado artículo.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº17: PRESTACIÓN DE SERVICIO EN EL TERCER TURNO DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Al personal que trabaje en el tercer turno los días 24 y 31 de diciembre, se le abonará la retribución correspondiente a dicho turno como si se tratara de un día de trabajo en día festivo.

El personal que, correspondiéndole trabajar en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre, quedara dispensado de asistir al trabajo, percibirá por el tiempo no trabajado una retribución igual a la que se obtendría en la jornada laboral ordinaria de dicho día.

BOLSA DE NAVIDAD

Las personas trabajadoras que presten servicios en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán la cantidad de 50,00 euros brutos para el año 2022 en compensación de la Bolsa de Navidad prevista en el Artículo 87 del Convenio Colectivo 1989-90.

Este plus se actualizará anualmente, con los incrementos generales que correspondan según el Convenio

ACTA COMPLEMENTARIA Nº 18: PROLONGACIÓN DE JORNADA POR LA PRIMERA FALTA IMPREVISTA DEL RELEVO

En aquellas instalaciones de marcha continua en régimen de turnos por relevos en que se produzca una ausencia del relevo imprevista que pueda suponer, a criterio del mando, una parada total o parcial de la instalación o riesgo de avería que pudiera provocar dicha parada, el trabajador a relevar deberá prolongar su jornada hasta un máximo de dos horas.

A estos efectos, se entenderá ausencia imprevista aquella de la que no se ha recibido aviso o el mismo se recibe durante las 8 horas anteriores al comienzo del turno en que se produce la falta. Sólo se considera aviso de la ausencia, la correspondiente petición en el Portal del Empleado y excepcionalmente una llamada telefónica o cualquier otro medio fehaciente (e mail; SMS) al mando correspondiente si la premura de la ausencia así lo exigiera.

En estos casos, si la persona trabajadora que tuviese que haber dado el relevo se presentará en estas dos primeras horas del turno, será ésta quien continúe la jornada, ausentándose el trabajador que hasta ese momento estaba prolongando su jornada percibiendo el importe de las horas extras realizadas hasta ese momento.

Si se presentara a partir de la segunda hora, sería el trabajador que está prolongando quien decidirá si continuar hasta completar el turno. El operario que se haya incorporado después de las dos horas reseñadas, podrá optar por ausentarse definitivamente u ocupar otro puesto o tarea al que sea destinado por el mando.

La persona trabajadora que esté efectuando la prolongación de jornada y decida completar el turno (8 horas), podrá optar entre el abono de 8 horas extraordinarias o la compensación por tiempos de descanso retribuidos. Dichos descansos se tomarán a razón de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria realizada, de acuerdo a lo establecido en el Art. 10 del Convenio.

Además de lo anterior, podrá optar entre la compensación por un tiempo de descanso retribuido de 4 horas o el abono del equivalente a 8 horas ordinarias diurnas.

Lo contemplado en esta regulación se refiere exclusivamente al primer día de ausencia imprevista y en las condiciones que se establecen, por tanto, la Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas organizativas necesarias para cubrir dicha ausencia si la duración prevista supera las ocho horas.

La persona trabajadora que no se presentó al relevo o lo hizo con retraso, deberá justificar su falta. De no ser así se le podrá abrir un expediente informativo.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº19: COMPLEMENTO DE TRASLADO

Aquellos trabajadores que, a partir del 1 de enero de 2024, debido a una decisión por parte de la empresa, sean trasladados de centro de trabajo y esto suponga un desplazamiento de 15 km más respecto al que realizaba desde su domicilio habitual al centro de trabajo anterior, se le abonará un complemento de 195,61 euros brutos mensuales no revalorizables. Para valorar la concesión inicial de este complemento se tomará como referencia el domicilio habitual del trabajador en el momento del traslado y solo se mantendrá mientras persista la condición de alejamiento en los términos mencionados anteriormente, revisando esta condición cuando exista un cambio de domicilio habitual del trabajador o un nuevo cambio de centro de trabajo.

El cambio de centro de trabajo de forma voluntaria por parte del trabajador no dará derecho a este complemento. Aquellas personas que a fecha 1 de enero de 2024 estuvieran percibiendo este complemento, se les actualizará al importe de 195,61 euros brutos con efectos retroactivos a 1 de enero de 2023.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº 20: RETRIBUCIÓN FLEXIBLE Y USO DEL COMEDOR

Retribución Flexible: El plan de retribución flexible se extenderá a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

Uso del comedor: Las personas trabajadoras que no tengan asignada la Jornada Normal Partida podrá beneficiarse del uso del comedor abonando el coste total del menú que será el que la empresa acuerde con el proveedor en cada momento. Con el objetivo de asegurar el correcto servicio, esta iniciativa se pondrá en marcha de forma progresiva y coordinada con el proveedor, de tal manera que se establecerán unas normas de uso, donde se especifiquen horarios, plazas habilitadas, servicio de take-away, etc.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº21: 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 información o/y documentación adicional al solicitante de la adaptación de jornada y la entrega de esta información o/y documentación por parte del trabajador a la empresa.

ACTA COMPLEMENTARIA Nº22: PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO

Acogiéndonos al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda entre las partes, la aplicación el siguiente procedimiento específico para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que afecten a las modificaciones del régimen de jornada a turno y distribución de jornada de trabajo que a continuación se detalla:

Ámbito de aplicación. – El presente procedimiento será aplicable en los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que afecten a las modificaciones del régimen de jornada a turnos y distribución de jornada de trabajo en todos los centros de trabajo de ArcelorMittal España, S.A. en Asturias.

Concepto. – El concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo al que se refiere el presente procedimiento se ajustará a la regulación legal vigente en cada momento.

Interlocución. – La interlocución en representación de los trabajadores será desarrollada por el comité de empresa del centro de trabajo afectado.

Si la modificación afectase a más de un centro, los comités de empresa implicados designarán entre sus miembros una comisión negociadora integrada por un máximo de trece miembros.

Tramitación. –

La tramitación del procedimiento comenzará por una comunicación de la dirección de la empresa a la representación legal de los trabajadores del centro o centros afectados.

La comunicación contendrá la siguiente información:

Ámbito de afectación.

Características de la modificación pretendida.

Causas justificativas de la medida.

Fecha prevista para su aplicación.

La comunicación se entregará al secretario o secretaria del comité o comités de empresa, quien firmará el acuse de recibo con expresión de la fecha.

El periodo de consultas tendrá una duración máxima de 7 días, durante el cual las partes negociarán de buena fe de cara a alcanzar los acuerdos pertinentes.

Comenzado el periodo de consultas, las partes se reunirán tantas veces como lo consideren necesario.

Las partes podrán dar por terminado el periodo de consultas en cualquier momento, ya sea por haberse alcanzado un acuerdo, ya por constatar la imposibilidad de alcanzarlo.

Llegado el fin del periodo previsto sin haberse alcanzado un acuerdo, se entenderá que este no ha sido posible y se dará por finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

Decisión. – La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la empresa a las personas trabajadoras una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.