

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22738 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España.*

Visto el texto del VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (ArcelorMittal España, SA; ArcelorMittal Spain Holding, SL; ArcelorMittal Basque Holding, SL; ArcelorMittal Sestao, SL; ArcelorMittal Basque Country Research Center, SL; ArcelorMittal Innovación Investigación e Inversión, SL; ArcelorMittal Distribución, SL; ArcelorMittal Distribución Norte, SL; ArcelorMittal Olaberria Bergara, SL; ArcelorMittal Madrid, SL; ArcelorMittal Commercial Spain, SL; ArcelorMittal Commercial Perfiles, SL; ArcelorMittal Casisa, SA; ArcelorMittal Amds Processing, SL, y ArcelorMittal Construcción España, SL) –código de acuerdo n.º 90016223011900–, que fue suscrito con fecha 26 de septiembre de 2025, de una parte por los designados por dicho Grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido subsanado mediante acta de 17 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VIII ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELORMITTAL EN ESPAÑA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

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

1. ArcelorMittal España, SA.
2. ArcelorMittal Spain Holding, SL.
3. ArcelorMittal Basque Holding, SL.
4. ArcelorMittal Sestao, SL.

5. ArcelorMittal Basque Country Research Center, SL.
6. ArcelorMittal Innovación Investigación e Inversión, SL.
7. ArcelorMittal Distribución, SL.
8. ArcelorMittal Distribución Norte, SL.
9. ArcelorMittal Olaberria Bergara, SL.
10. ArcelorMittal Madrid, SL.
11. ArcelorMittal Commercial Spain, SL.
12. ArcelorMittal Commercial Perfiles, SL.
13. ArcelorMittal Casisa, SA.
14. ArcelorMittal AMDS Processing, SL.
15. ArcelorMittal Construcción España, SL.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Por este acuerdo se registrá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

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

Se establecerá un procedimiento en los diferentes convenios colectivos para el paso a dentro de convenio del personal exempt que así lo solicite.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

Terminada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Distribución irregular de la jornada.*

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

que sean laborables para cada régimen de trabajo, o trabajando en los días de descanso.

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

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

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.

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

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

Artículo 6. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables. Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales, siendo proporcionales al tiempo efectivo de trabajo en dicho período, computándose por doceavas partes, tomando la fracción de mes como completo. Los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como trabajados a estos efectos. La programación de las vacaciones y el período de disfrute se establecerá en cada empresa o centro de trabajo en función de sus necesidades, respetando en todo caso que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de las cosas.

Artículo 7. *Permisos retribuidos.*

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

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

Artículo 8. *Días de libre disposición personal 3T5.*

Sin perjuicio de la regulación local, los trabajadores en régimen 3T5 tendrán 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 a nivel local.

Artículo 9. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

- a) Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel local, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

El período de vigencia será el del desempeño del cargo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

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

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

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

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.

El régimen contemplado en los apartados precedentes se aplicará sin perjuicio de los derechos que, en materia de excedencias, establezcan las disposiciones legales o reglamentarias.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 10. *Organización.*

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

CAPÍTULO IV

Estructura profesional

Sección 1.ª Clasificación profesional

Artículo 11. *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 12. *Clasificación organizativa.*

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

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

Artículo 13. *Divisiones funcionales.*

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

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

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

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

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sección 2.^a Movilidad

Artículo 15. *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 20 de este acuerdo.

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

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

CAPÍTULO V**Empleo***Sección 1.ª Contratación***Artículo 16. Principios de la contratación.**

Las partes consideran importante el establecimiento 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 estructura profesional las competencias necesarias para cubrir las actividades clave de la organización, entendiendo que éstas deben de estar cubiertas por personal propio de ArcelorMittal. Asimismo, las partes impulsarán la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre personas de uno y otro sexo.

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

El ingreso de personal en la empresa, cuando así se pacte por escrito en el contrato, se considerará hecho a título de prueba, que será de seis meses para los técnicos y de dos meses para el resto del personal. Esta previsión no operará en los contratos de formación en alternancia o en aquellos otros que tengan establecido por ley un régimen distinto, en cuyo caso se estará a la regulación legal específica.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante su período de prueba, interrumpirán su cómputo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 17. Acuerdos y convenios de cooperación.

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

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

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

Artículo 19. Formación específica para nuevas contrataciones.

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

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

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

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

*Sección 2.^a Desarrollo y mejora de los recursos humanos**Artículo 20. Desarrollo y mejora de los recursos humanos.*

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

- a) Proponer, diseñar y realizar planes de formación, orientados a facilitar una integración adecuada de estos trabajadores, mediante la potenciación de sus competencias profesionales.
- b) Destinarlos a la cobertura de las ausencias temporales que conllevan derecho a reservar el puesto de trabajo (bajas por enfermedad, accidente, licencias, excedencias forzosas, etc.) basándose en un mayor aprovechamiento de las instalaciones productivas.
- c) Asignarlos a colaborar en proyectos específicos, siempre que estén en posesión de los conocimientos requeridos en cada caso.
- d) Destinarlos a la realización de actividades que la empresa decidiese en cada momento realizar con medios propios.
- e) Facilitar su ocupación efectiva mediante su recolocación definitiva en un puesto de trabajo de su departamento o área y, si esto no fuera posible, en otros departamentos del mismo centro o en otros centros de trabajo de las empresas del grupo situados en la misma Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO VI**Régimen económico***Artículo 21. Salarios.*

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

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

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

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

Artículo 22. Prima de resultados.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Formación y promoción profesional

Sección 1.^a Formación

Artículo 23. Formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en las empresas afectadas por el presente acuerdo.

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

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

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

Sección 2.^a Promoción profesional

Artículo 24. Promoción profesional.

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

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 25. Principios generales.

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

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

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

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

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

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

Artículo 26. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

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

Serán sus cometidos principales:

- Conocer la evolución de los principales indicadores en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Conocer las líneas y políticas a desarrollar en Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 27. *Plan de Prevención y Salud Laboral.*

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

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

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

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

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

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

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

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 28. *Formación en materia de Prevención y Salud.*

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

con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

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

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

CAPÍTULO IX

Medio ambiente

Artículo 29. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

Apoyar las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con la normativa de la Unión Europea vigente en estas materias y los objetivos de desarrollo sostenible, como contribución de ArcelorMittal en España a la preservación del medio ambiente a nivel global.

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

Comisión de Medio Ambiente.

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

Esta Comisión conocerá de las líneas y políticas a desarrollar en materia de Medio Ambiente y hará las propuestas que en esta materia se consideren oportunas.

CAPÍTULO X

Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos (sistema extrajudicial)

Sección 1.ª Procedimiento de solución autónoma de conflictos

Artículo 30. *Procedimiento de solución autónoma de conflictos.*

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

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de mediación y arbitraje necesarios, que garanticen una

solución acordada en el seno de la empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, se establece el siguiente procedimiento:

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

1. Adhesión al Sexto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-VI, BOE de 23 de diciembre de 2020).

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

2. Solución autónoma de conflictos laborales en otros ámbitos.

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

3. Normas comunes.

3.1 Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

3.2 Efectos de la tramitación.

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

Sección 2.^a Servicios necesarios en caso de huelga

Artículo 31. Servicios necesarios en caso de huelga.

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

La designación de los servicios necesarios será establecida por la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores, garantizando, en todo caso, la

prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y aquellas otras que fuese preciso para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Seguro colectivo

Artículo 32. Seguro colectivo.

1. Objeto.

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

2. Causantes.

Todo el personal en activo.

3. Capitales asegurados.

Casos de incapacidad permanente total y absoluta, el capital asegurado es de una anualidad bruta, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones locales.

4. Revisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Se mejorará la cobertura del seguro colectivo para los casos de incapacidad permanente total, buscando la equivalencia del coste para la empresa a fecha de hoy sobre la base del ahorro que supone la paulatina disminución del colectivo afectado por el régimen transitorio previsto en el punto 6.

Las partes constituirán en el plazo de un mes, a partir de la firma del Acuerdo Marco, un grupo de trabajo para, siguiendo el criterio anterior, tratar sobre la mejora de coberturas. Las conclusiones serán elevadas a la Comisión de Información y Seguimiento del Acuerdo Marco, la cual, en caso de conformidad, dispondrá lo necesario para su aplicación en forma jurídicamente pertinente.

CAPÍTULO XII

Comisión de Información y Seguimiento

Artículo 33. *Comisión de información y seguimiento.*

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

Serán competencias de esta Comisión:

- Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente acuerdo, así como del seguimiento de su cumplimiento.
- La resolución de conflictos, según lo previsto en el capítulo X de procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del presente acuerdo.
- Conocer sobre la evolución general de las empresas incluidas en el ámbito del presente acuerdo, así como la evolución del absentismo y sus causas.
- Conocer sobre la evolución del empleo y de los supuestos de subcontratación.

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera. *Vinculación a la totalidad.*

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

Dado que este acuerdo constituye el máximo esfuerzo económico posible, la naturaleza del mismo en estas concretas materias es la de un máximo en cómputo global que no puede ser sobrepasado en ningún aspecto, y que tiene el carácter de

límite indisponible en los ámbitos inferiores, por lo que las condiciones económicas, beneficios sociales y materias de toda índole pactadas en los convenios colectivos afectados por este acuerdo marco, serán objeto de consideración conjunta.

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

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

Disposición derogatoria.

El presente acuerdo deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, acuerdos y convenios colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido.

Disposición final primera. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

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

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

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

Disposición final segunda. *Articulación de la negociación.*

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

Este acuerdo tendrá competencia exclusiva en las siguientes materias que se consideran básicas: ámbitos, tiempo de trabajo, estructura profesional, empleo, régimen económico y estructura salarial, formación, seguridad y salud laboral, medio ambiente, procedimiento de solución extrajudicial de conflictos y prestaciones sociales complementarias.

Corresponde al ámbito convencional de cada empresa o centro de trabajo regular para el mismo los aspectos relacionados con los conceptos particulares no regulados en este acuerdo, sin que en ningún caso puedan establecerse acuerdos que determinen deslizamientos salariales por encima de los que se deriven de la aplicación del presente acuerdo.

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

Disposición final tercera. *Empleo.*

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

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

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

Disposición final quinta. *Ayuda al comedor.*

Sin perjuicio del criterio establecido en la regulación del ámbito personal de aplicación de este acuerdo marco, se extenderá a todo el personal que tenga asignado el régimen de trabajo a jornada partida, el concepto de «ayuda al comedor» allí donde ya exista.

Disposición final sexta. *Retribución flexible.*

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

Disposición final séptima. *Antigüedad.*

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

El cambio de sistema implicará que la antigüedad se calcule 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.

Disposición final octava. *Comisión Empresa Saludable.*

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

Disposición final novena. *Trabajo a distancia, teletrabajo, registro de jornada y desconexión digital.*

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

Disposición final décima. *Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

Será de aplicación, en el ámbito del presente acuerdo marco, el Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que se contiene en el anexo IV.

Disposición final undécima. *Protocolo específico de actuación frente a riesgos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Será de aplicación, en el ámbito del presente acuerdo marco, el protocolo específico de actuación frente a riesgos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos que se contiene en el anexo V.

ANEXO I

Jornada de trabajo

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

ArcelorMittal España, SA (con excepción del Centro de Lesaka).	1640
ArcelorMittal Commercial Spain, SL.	1640
ArcelorMittal Sestao, SLU.	1640
ArcelorMittal España, SA (Centro de Lesaka).	1632
ArcelorMittal AMDS Processing, SL.	1632
ArcelorMittal Construcción España, SL (Fca. de Berrioplano).	1656 -JD- 1732 -T-
ArcelorMittal Spain Holding, SL.	1640
ArcelorMittal Basque Holding, SL.	1640
ArcelorMittal Investigación y Desarrollo, SL.	1640
ArcelorMittal Basque Country Research Centre, AIE.	1640
ArcelorMittal Innovación, Investigación e Inversión, SL.	1640
Personal de la antigua Aceralia Distribución.	1632
ArcelorMittal Olaberria-Bergara, SL.	1685

Personal de turnos que trabaja en festivos

ArcelorMittal España, SA.	1640
ArcelorMittal Sestao, SA.	1640
ArcelorMittal España, SA (Centro de Lesaka).	1616
ArcelorMittal Olaberria-Bergara.	1648

Los centros de Distribución mantendrán la jornada vigente que en cada caso les resulte de aplicación con arreglo a su particular régimen convencional.

ANEXO II

Seguro colectivo

Capitales asegurados:

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

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

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

ANEXO III

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 IV

Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Primero. *Igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI.*

Las partes firmantes asumen expresamente el compromiso de promover la igualdad de trato y combatir toda forma de discriminación referente a las personas LGTBI que mantengan relación laboral con las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. En cumplimiento de este compromiso, se buscará crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Segundo. *Acceso al empleo.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo marco contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI. A tal fin, se adoptarán las siguientes medidas:

a. Se establecerán criterios claros y concretos en toda convocatoria o proceso de selección para garantizar el mejor resultado, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el caso de empresas externas contratadas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

b. Se establecerán requisitos de formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

c. Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

d. La orientación sexual, la identidad, la expresión de género o las características sexuales no serán nunca causa de exclusión de las candidaturas de empleo. Con arreglo a lo anterior, en los procesos selectivos y en los exámenes médicos de ingreso no se recabará información sobre estos particulares en ninguna circunstancia.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

Sobre la base de que el sistema de clasificación profesional establecido en el presente acuerdo marco se sustenta sobre criterios objetivos, desligados de cualquier consideración sobre el género u orientación sexual, las partes se comprometen a estar especialmente vigilantes en las distintas empresas y centros de trabajo que se incluyen en su ámbito para garantizar una aplicación efectiva que, ni directa ni indirectamente, suponga discriminación para las personas LGTBI.

Esta especial vigilancia se desplegará en el momento de adscripción de la persona a grupo profesional en el momento de su ingreso y en toda oportunidad de promoción o ascenso a lo largo de su vida laboral, que siempre deberá estar fundada en elementos objetivos, como la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. Regirán en estos procesos los mismos principios y compromisos establecidos en relación con el ingreso en la empresa.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Los planes de formación que se aprueben en las empresas incluidas en el ámbito de este acuerdo marco incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

1. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

2. Impartición y reciclaje.

Los planes de formación de la empresa contemplarán la impartición inicial y los oportunos reciclajes de esta formación.

3. Módulos específicos.

Las personas que participen en procesos de selección o promoción deberán recibir formación específica cuyo contenido será acordado en la Comisión de Seguimiento.

Quinto. *Lenguaje inclusivo.*

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Sexto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Séptimo. *Permisos y beneficios sociales.*

Atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, se facilitará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantiza a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

La realización de los trámites administrativos relativos al reconocimiento registral de la identidad de género de la persona trabajadora, o el acompañamiento de sus hijos o hijas en dicho procedimiento, se considerará deber inexcusable de carácter público y personal, a los efectos de la aplicación del permiso retribuido correspondiente, por el tiempo necesario.

Octavo. Régimen disciplinario.

Se prestará especial atención a los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En línea con lo anterior, se considerará falta muy grave:

- El acoso por razón de orientación sexual y el acoso por tal motivo sexual a las personas que trabajan en la empresa.
- Las conductas, verbales o físicas, dirigidas contra personas LGTBI con propósito deliberado de causar daño, ofensa o discriminación por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Cuando dichas conductas carezcan de intención discriminatoria o de ánimo de ofensa, se valorará su gravedad atendiendo a las circunstancias concretas y podrán calificarse como faltas graves o leves.

A estas faltas, según su graduación, corresponderán las sanciones establecidas en los convenios colectivos de aplicación o en la ley.

Noveno. Seguimiento.

Se constituirá una comisión paritaria para el seguimiento y evaluación de la aplicación de las medidas contenidas en el presente Plan y su revisión, incluyendo el Protocolo de Acoso en él contemplado.

En estos cometidos queda incluido el seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en relación con las denuncias de acoso.

Anualmente la comisión paritaria hará revisión del estado de cumplimentación de las medidas acordadas con el fin constatar su efectividad y proceder a realizar las adecuaciones oportunas en función de las áreas de mejor detectadas y los posibles cambios normativos habidos.

Décimo. Implementación a nivel local.

El presente conjunto planificado de medidas se implementará y desarrollará a nivel local con el concurso y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

ANEXO V

Protocolo específico de actuación frente a riesgos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Preámbulo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, y en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan incorporar este Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos al VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España, con la finalidad de establecer las medidas de prevención, protección, actuación

y recuperación necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras ante la concurrencia de tales situaciones.

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. El presente Protocolo tiene por objeto regular las actuaciones preventivas, organizativas y de emergencia que deberán adoptarse en el ámbito del VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España ante la ocurrencia o previsión de catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a sus instalaciones o centros de trabajo.

Sera de aplicación a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo. También se aplicará al personal de puesta a disposición, proveedores, contratistas, clientes y visitas, entre otros, que se encuentren en las instalaciones.

2. La finalidad del protocolo es garantizar la integridad física y la salud de las personas, minimizando el impacto de las situaciones de riesgo grave e inminente sobre las personas, los bienes y el medio ambiente.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Protocolo tendrá el mismo ámbito de aplicación que el VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España, del cual viene a formar parte.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a) Catástrofe: todo acontecimiento natural o industrial de carácter extraordinario que suponga un riesgo grave e inminente para la vida, la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, o que implique la imposibilidad de acceso o permanencia segura en el centro de trabajo.

b) Fenómeno meteorológico adverso: toda situación atmosférica extrema susceptible de generar daños personales o materiales, tales como olas de calor o frío intenso, tormentas eléctricas, fuertes vientos, lluvias torrenciales, inundaciones, nevadas, temporales costeros u otros fenómenos análogos.

c) Riesgo grave e inminente: el definido en el artículo 4.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 4. *Principios de actuación.*

Las actuaciones derivadas de este Protocolo se regirán por los siguientes principios:

a) Primacía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras sobre cualquier otra consideración.

b) Prevención anticipada y planificación técnica, mediante la integración de la información meteorológica y de seguridad industrial.

c) Coordinación entre las distintas empresas del Grupo, de sus centros de trabajo y departamentos, en función del alcance del riesgo de que se trate.

d) Participación y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras y de los delegados de prevención en las áreas afectadas.

e) Transparencia informativa y comunicación eficaz durante todas las fases de prevención, emergencia y recuperación.

Artículo 5. *Evaluación de riesgos y planificación preventiva.*

1. Cada empresa o centro de trabajo elaborará y mantendrá actualizada una evaluación específica de riesgos derivados de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo integrarla en su sistema de gestión preventiva.
2. Las evaluaciones y planes deberán revisarse con carácter anual o siempre que se produzcan cambios sustanciales en la organización, las infraestructuras o las condiciones climatológicas del entorno.

Artículo 6. *Activación del protocolo.*

1. El presente Protocolo se activará:
 - a) Cuando la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) o las autoridades competentes declaren alerta naranja o roja en el ámbito territorial del centro de trabajo.
 - b) Cuando se produzca o prevea una situación de riesgo grave e inminente, aunque no exista alerta oficial.
2. La dirección de la unidad correspondiente, previa consulta –cuando sea posible– con la representación legal de las personas trabajadoras, convocará el Gabinete de Crisis que se regula en el punto 10.
3. La comunicación de la activación incluirá el nivel de alerta, las medidas adoptadas, los centros afectados y la duración prevista.

Artículo 7. *Medidas preventivas y operativas.*

1. Medidas generales.
 - a) Revisión y aseguramiento de infraestructuras, cerramientos, grúas y sistemas eléctricos.
 - b) Mantenimiento preventivo de instalaciones.
 - c) Comprobación de rutas de evacuación, salidas de emergencia y zonas de confinamiento.
2. Medidas específicas por tipo de fenómeno.
 - a) Olas de calor: ajuste de turnos, incremento de pausas y dotación de agua y sombra; suspensión de tareas de alta exposición térmica.
 - b) Olas de frío o heladas: control de calderas y conducciones, suspensión de tareas en altura o exteriores.
 - c) Tormentas eléctricas: interrupción de trabajos en grúas, cubiertas o proximidad de elementos metálicos; desconexión preventiva de equipos sensibles.
 - d) Vientos fuertes o temporales: paralización de operaciones de carga y descarga en altura; cierre preventivo de grúas puente o pórtico.
 - e) Inundaciones: corte del suministro eléctrico en zonas bajas, evacuación ordenada y traslado de materiales peligrosos a zonas seguras.
 - f) Lluvias torrenciales: evitar desplazamientos, no transitar por zonas inundables (ramblas, etc.) y situarse en lugares elevados.

El ajuste de los medios a las posibilidades productivas en las circunstancias arriba descritas se hará siempre con respeto de los límites de jornada de las personas trabajadoras, establecidos legal y convencionalmente.

3. Paralización preventiva.

Cuando exista riesgo grave e inminente, se procederá conforme a lo previsto en el artículo 21 de la Ley 31/1995.

Artículo 8. *Permisos y medidas de flexibilidad laboral.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, en casos de imposibilidad de acceso al centro de trabajo o de tránsito por las vías de circulación necesarias para acudir a este, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso de trabajo de hasta cuatro días. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del mencionado texto legal.

2. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Artículo 9. *Formación, información y comunicación.*

1. La empresa garantizará la formación anual de todas las personas trabajadoras en materia de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyéndola en su planificación ordinaria.

2. Se realizarán, al menos una vez al año, simulacros de emergencia en cada centro de trabajo.

3. Se dispondrá de canales de comunicación inmediatos y multicanal (mensajería, megafonía, correo electrónico, aplicación corporativa) para alertas y avisos de emergencia.

Artículo 10. *Gabinete de crisis.*

1. Cuando la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) o las autoridades competentes declaren alerta naranja o roja y en función del ámbito de afectación del caso, se constituirá un gabinete de crisis en las unidades afectadas, que estará integrado por la persona de mayor nivel directivo de la planta o unidad, los responsables de producción, mantenimiento, prevención de riesgos laborales y comunicación, así como miembros de la representación legal de los trabajadores (Presidente del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, según el caso, y persona que ostente la condición de Delegado o Delegada de Prevención).

El Gabinete de Crisis será convocado por cualquiera de los miembros indicados pertenecientes al staff directivo o por el responsable de prevención de riesgos laborales.

Se reunirá de manera presencial o telemática, en función de las posibilidades y circunstancias.

Cualquiera de los miembros podrá ser sustituido por persona de su equipo de trabajo o adscripción en quien delegue.

2. Serán cometidos del Gabinete de Crisis:

a) Informarse sobre las características, circunstancias e implicaciones de la situación.

b) Comunicar al conjunto de la plantilla afectada, de manera inmediata y continua, los datos de que se dispongan, utilizando los diferentes canales de comunicación disponible (intranet, correo electrónico plataformas de comunicación, etc.). Para la efectividad de esta medida, las personas trabajadoras deberán actualizar, de manera constante, sus datos de contacto. Esta comunicación incluirá, en la medida en que se disponga, de la correspondiente información, el nivel de alerta, las medidas adoptadas, los centros afectados y la duración prevista.

c) Siguiendo las indicaciones de las autoridades públicas y atendiendo a las particulares circunstancias del centro afectado, adoptar las medidas oportunas de cara a afrontar la situación, lo que puede incluir la instrucción de evitar los desplazamientos, concentración en puntos seguros, paradas de instalaciones, adopción de acciones específicas de vigilancia, a través de los servicios permanentes o disponiendo la creación de equipos ad hoc, preparación previa de suministros de alimentos y agua y cualesquiera otras medidas que resulten adecuadas y proporcionadas a las previsiones y a la evolución de los acontecimientos.

d) Dar traslado a los responsables de las empresas contratistas, proveedores, clientes y visitas, para que difundan y apliquen las medidas que se hayan dictado por parte del Gabinete, a las personas dentro de su ámbito organizativo.

e) Desactivación de las medidas con la cadencia que las circunstancias aconsejen.

f) Todo ello, sin perjuicio de la regulación que pueda existir sobre estas materias en los protocolos locales.

Artículo 11. Vigencia.

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el VIII Acuerdo Marco del que forma parte, sin perjuicio de su revisión y adaptación, en función de las modificaciones normativas o de alteración de circunstancias o condiciones que pueda requerirlo, a través de la oportuna negociación.

Artículo 12. Desarrollo a nivel local.

El contenido de este protocolo podrá ser desarrollado a nivel local en función de las especificidades circunstanciales y organizativas correspondientes.