

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, ArcelorMittal Olaberria-Bergara, S.L.U. Bergarako lantegia enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100571012014 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko abenduaren 15ean enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko martxoaren 26an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmenak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko apirilaren 2a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (2672)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa ArcelorMittal Olaberria-Bergara, S.L.U. Planta de Bergara (código 20100571012014).

ANTECEDENTES

Primero. El día 15 de diciembre de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 26 de marzo de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 2 de abril de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (2672)

2022-2023-2024-2025 Lan Hitzarmena ArcelorMittal Olaberria-Bergara, S.L.U. Bergarako lantegia.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Printzipio nagusia.

Hitzartu den enpresa-hitzarmen hau unitarioa da, elkarreki lotzen ditu, berariaz, adostutako eduki ekonomikoak eta sozialak, eta ArcelorMittal Olaberria-Bergara, S.L.U. Bergarako fabrikaren baitako lan-harremanen arau-esparrua da.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, hitzartutako baldintzak errespetatzeko konpromisoa hartzen du zuzendaritzak. Salbuesenezko egoeretan, baldintza horiek aldatzeko arrazoirik baldin badago, baldintza egokiagoak hitzartzen saiatuko dira alderdiak. Zuzendaritzak ezingo du erabil ditzakeen legezko akzio-rik abiarazi, baldin eta alde zuretik agortu ez baditu akordio batera iristeko bideak.

2. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua.

Hitzarmen honetan jasotako arauak Bergarako lantegiko ArcelorMittal Olaberria-Bergara enpresan aplikatuko dira.

3. artikulua. Langileen eremua.

Begarako lantegiko ArcelorMittal Olaberria-Bergara enpresan zerbitzuak eskaintzen dituen langile orok akordio honen arauak jarraitu behar ditu.

Hala ere, zuzendaritzako langileek eta taldearen terminologian «exempt» deriztenek konpentsazio- eta ordainsari-araubide bereziari eutsiko diote. Araubide horren barruan, akordio honetan itundutako iguera finkoak, erreferentzia gisa, taldearen sistema orokorrekin bateragarriak izango dira.

4. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen honen indarraldia 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra artekoa izango da.

Indarraldia amaitutakoan, urtez urte luzatuko da, salbu eta edozein alde hitzarmena berrikustea edo deuseztatzea eskatzen badu hitzarmenaren edo beronen edozein luzapenen indarraldia amaitu baino gutxienez hiru hilabete lehenago.

5. artikulua. Batzorde Misto Paritarioa.

Batzorde misto bat eratuko da hitzarmen hau interpretatzeko, eta langileen hiru ordezkari eta enpresaren hiru ordezkari osatuko dute hura.

Hitzarmen hau izenpetzen duten sindikatuen ordezkari banak osatuko dute langileen ordezkariak. Batzordekideek sindikatuko edo enpresa-ordezkaritzako beste kideren baten esku utz dezakete haien ordezkariak.

Hitzarmeneko artikulua interpretatu eta aplikatzerakoan zantzarik edo desadostasunik gertatuz gero, nahitaez jaso behar da batzordearen irizpena.

6. artikulua. Gatazkak erabakitzeko prozedura.

Bi alderdiek berariaz onartzen dute Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko akordioa (Preco).

7. artikulua. Ordezko arauak.

Hitzarmen honetan ezarri ez den guztirako, lehenik VIII. Esparru Akordioa aplikatuko da, eta, azken aukera moduan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2023-2026 urteetarako Hitzarmen Kolektiboa edo horren ordezkoa.

Convenio de Empresa 2022-2023-2024-2025. ArcelorMittal Olaberria-Bergara, S.L.U. Planta de Bergara.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Principio fundamental.

El presente Convenio de Empresa concertado es unitario y obliga mutua e inequívocamente en los contenidos económico y social pactados y sirve de marco a las relaciones laborales en ArcelorMittal Olaberria-Bergara S.L.U.-Fábrica de Bergara.

Durante la vigencia de este convenio la dirección se compromete a respetar las condiciones pactadas. Si se dieran circunstancias excepcionales que pudieran fundamentar una modificación de las mismas, las partes intentarán alcanzar el acuerdo más adecuado. La dirección no podrá instar las vías legales que pudieran proceder, sin haber agotado previamente las posibilidades de un acuerdo.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de ArcelorMittal Olaberria-Bergara, planta de Bergara.

Artículo 3. Ámbito personal.

Por este Acuerdo se regirá todo el personal que preste sus servicios en ArcelorMittal Olaberria-Bergara, planta de Bergara.

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.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extiende 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.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituirá una Comisión Mixta interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes de los/as trabajadoras/es y tres representantes por parte de la Empresa.

La representación del personal estará compuesta por un miembro de cada una de las centrales sindicales firmantes del presente acuerdo. Dichos miembros podrán delegar su representación en otros miembros de la misma central sindical o parte empresarial.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de sus artículos, serán sometidos al dictamen de dicha comisión.

Artículo 6. Procedimiento de solución de conflictos.

Ambas partes asumen expresamente el Acuerdo Inteconferencial sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco).

Artículo 7. Aplicación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el VIII Acuerdo Marco, en primer lugar, y, en última instancia, en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2023-2026 o el próximo que le sustituya.

II. KAPITULUA

ARAU BIDE EKONOMIKOA

8. artikulua. Hitzarmen ekonomikoa.

Abiapuntuko oinarria: Hau izango da soldatek izango duten balioa finkatzeko abiapuntuko oinarria: 2021eko soldata-etaulak, behar bezala eguneratuta eta Pazko Ordainsaria sartuta.

9. artikulua. Soldatak.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, soldata-etaulak % 5,7 eguneratuko dira, urte horretako KPlarekin bat etorrira.

Horrela eguneratutako soldata-taulei % 2ko behin-behineko gehikuntza aplikatuko zaie, 2023ko urtarrilaren 1eko ondorioekin.

2024. eta 2025. urteetan, urtero % 1eko behin-behineko gehikuntzak aplikatuko dira, aurreko urteko taulen behin betiko balioen gainean.

2023., 2024. eta 2025. urteetan, urtea amaitu eta KPI errearen behin betiko emaitza ofizialki jakin ondoren, soldata-etaulak urte bakoitzeko KPI errearen arabera eguneratuko dira, eta urteko igoseraren behin betiko balioa finkatuko da. Igoera dagokion urteko urtarrilaren 1etik aurrea izango ditu ondorioak, eta, hala badagokio, ordainketa edo itzulketa doitu da.

10. artikulua. Emaitza-prima.

Aurrekoaz gain, 2023., 2024. eta 2025. urteetarako, emaitza-prima bat ordainduko da, urtean % 0,75era artekoa, tokimailan urte-urte negoziatu beharreko helburuak lortzeari lotuta. Helburu horiek aurreko urteko azken hiruhilekoan ezarri behar dira.

Aipatutako hiru urteetako bakoitzaren hurrengo urtean ordainduko da prima hori, ordainsari ez-konsolidagarri bakar batean.

Emaitza-primaren zenbatekoa langile bakoitzak benetan lan egindako denborarekiko proportzionala izango da (lan egindako denboratzat hartuko dira –soilik ondorio horietarako– lan-istripuen edo laneko gaixotasunen ondorioz aldi baterako ezintasun-egoeran emandako denbora eta ordaindutako baimenak).

2023. urterako helburu hauek ezarriko dira:

– Absentismoa: % 2ko murrizketa sei hilabetetik beherako gaixotasun arruntetan, 2022. urtearekin alderatuta (% 7,03koa 2022an; % 4,82koa azarora arte) - % 50.

– SWFP: propioak eta ABLEkoak (BP2023) - % 50.

11. artikulua. Antzinasuna.

2024ko urtarrilaren 1eko ondorioekin, antzinasunaren soldata-kontzeptua, orain arte bosturtekotan ezarrita egon dena, hiru urteko pasada, baina zenbateko proportzionalan gehikuntzarik izan gabe.

Sistema-aldaketaren ondorioz, antzinasuna kalkulatzeko, hiru urteko adierazi behar da 2023ko abenduaren 31ra arte sortutako bosturtekoak, berariaz babestuta langile batek ere ez duela kobratzen, aldaketa gertatzen denetik aurrera, egun horretan sistema zaharrak jasotzen zuena baino zenbateko txikiagoa. Kasu horretan, itxaron egingo da, harik eta ukitutako pertsonak hiruren multiploko antzinasuna bete eta hiru urteko berriak aipatutako babesa bermatu arte.

Soldata-igoera aplikatzen zaien gainerako kontzeptuen zenbateko berean eguneratuko da antzinasunaren balioa, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

12. artikulua. Laneko bertaratze perfektua.

2024ko urtarrilaren 1eko ondorioekin, laneko bertaratze perfektuaren ordainketa eta sortzapena aldatu dira, eta bi hilean behin jasoko da.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 8. Acuerdo económico.

Base de partida: La base de partida para la fijación de los valores salariales está constituida por las tablas salariales de 2021 debidamente actualizadas, incluyendo la llamada Paga de Pascuas.

Artículo 9. Salarios.

Con efectos a 1.º 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.º de enero del año respectivo, procediéndose a los ajustes de abono o devolución en su caso.

Artículo 10. 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).

Para el año 2023 se establecen los siguientes objetivos:

– Absentismo: Reducción del 2 % en Enfermedad Común de < 6 meses, respecto a 2022 (7,03 % en 2022; 4,82 % hasta noviembre) - 50 %.

– SWFP: Propios y ETT (BP2023) - 50 %.

Artículo 11. Antigüedad.

Con efectos a 1.º de enero de 2024 el concepto salarial de antigüedad, hasta ahora establecido en quinquenios, 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.

Se actualizará, desde el 1 de enero de 2023, el valor de la antigüedad en la misma cuantía que los demás conceptos a los que se les aplica el incremento salarial.

Artículo 12. Asistencia perfecta.

Con efectos 1 de enero de 2024, se modifica el devengo y el pago de la Asistencia Perfecta, pasándose a percibir de forma bimensual.

	2023. urtea (benetako KPlaren zain) (€)	2024. urtea	2025. urtea
Lehenengo sortzapena	15,65	KPI	KPI
Bigarren sortzapena	31,30	KPI	KPI
Hirugarren sortzapena	46,95	KPI	KPI
Laugarren sortzapena	62,60	KPI	KPI
Bosgarren sortzapena	78,25	KPI	KPI
Seigarren sortzapena	93,90	KPI	KPI

	Año 2023 (pendiente IPC real) (€)	Año 2024	Año 2025
1.º devengo	15,65	IPC	IPC
2.º devengo	31,30	IPC	IPC
3.º devengo	46,95	IPC	IPC
4.º devengo	62,60	IPC	IPC
5.º devengo	78,25	IPC	IPC
6.º devengo	93,90	IPC	IPC

Ez dira kontuan hartuko bertaratzean izandako hutsak, baldin eta arrazoi sindikal justifikatu batengatik eginak badira.

13. artikulua. Dietak eta kilometro-ordaina.

Gipuzkoako probintzia-hitzarmenak araututakoa beteko da.

14. artikulua. Nominaren ordainketa.

Orain arte ordaindu den moduan ordainduko da nomina:

- Hileko 25. egunean 1.040 € ordainduko dira.
- Hurrengo hileko 5. egunean ordainduko da gainerako nomina-zatia.

15. artikulua. Familia laguntzeko bonoak.

Maiatzeko nominarekin batera emango dira, dirutan.

Familia laguntzeko bonotan 1.109,08 € emango dira (2023ko KPlarekin eguneratu zain).

16. artikulua. Garbitegia.

Enpresak hartuko du bere gain langile guztien arropa garbitzeko kostua.

17. artikulua. Eroski txartela.

Indarrean jarraituko du Eroskiren bazkidetza-txartelak, eta enpresaren kontura ordainduko da hura.

18. artikulua. Gaixotasunagatik eta istripuagatik prestazio ekonomiko osagarria.

2020ko urriaren 15ean egindako Akordioaren jarraipen-bileran adostutako aldi baterako ezintasunen sistema aplikatuko da:

- Arrazoi arruntek eragindako aldi baterako ezintasunak, hasiera batean, soldata errearen % 75ez osatuko dira lehenengo egunetik.
- Lan-arrazoiek eragindako aldi baterako ezintasunak soldata errearen % 100era osatuko dira lehenengo egunetik.
- Enpresak urtero eman beharreko zenbatekoari hitzarmenonetan jasotako gehikuntzak aplikatuko zaizkio.

Las faltas de asistencia por causas sindicales justificables, no se computarán a estos efectos.

Artículo 13. Dietas y kilometraje.

Aplicación de lo establecido en el Convenio Provincial de Gipuzkoa.

Artículo 14. Abono de la nómina.

El pago de la nómina se seguirá realizando como hasta la fecha:

- El día 25 del mes efectivo se abonarán 1.040 €.
- Resto de la nómina se abonará el día 5 del mes siguiente.

Artículo 15. Bonos de ayuda familiar.

Se entregarán con la nómina del mes de mayo en metálico.

La cantidad a percibir en Bonos de Ayuda Familiar será de 1.109,08 (pendiente de actualizar con IPC de 2023).

Artículo 16. Lavandería.

La empresa asumirá el coste de la limpieza de la ropa de todos los operarios.

Artículo 17. Tarjeta Eroski.

Se mantiene en vigor la tarjeta de socio de Eroski, siendo a cargo de la empresa el abono de la misma.

Artículo 18. Prestación económica complementaria por enfermedad y accidente.

Se aplicará el sistema de las incapacidades temporales acordados en la reunión de seguimiento del Acuerdo celebrado el 15 de octubre de 2020:

- Las incapacidades temporales por causa común se complementarán, inicialmente, al 75 % del salario real desde el primer día.
- Las incapacidades temporales por causa laboral se complementarán al 100 % del salario real desde el primer día.
- A la cantidad anual a aportar por la empresa se le aplicarán los incrementos correspondientes a este convenio.

19. artikulua. Ikasketetarako bekak.

Gehienezko zenbateko hauek izango dituzte aitortutako ezintasuna izan eta eskola berezietara joaten diren langile aktibo eta pasiboen seme-alabentzat: 20.000 €.

Oso ongi nota edo handiagoa lortzen badute aktiboan dauden langileen seme-alabek, 5.000 € gehituko zaizkio aurreko zenbatekoari.

20. artikulua. Aseguru kolektiboaren poliza.

Gaixotasun edo istripuagatik heriotza: 60.101,21 €.

Ezintasun osoa: Urteroko Gordina.

Ezintasun absolutua: Urteroko Gordina.

1. Helburua.

Ezintasun iraunkor osoa edo absolutua aitortu zaielako enpresa uzten duten unean jarduneko langileei ordaindu beharreko kapitala estaltzen du, horretarako sinatutako polizan zehazten den bezala.

2. Kausatzaileak.

Jardunean dauden langile guztiak.

3. Aseguratutako kapitalak.

Ezintasun iraunkor osoko eta absolutuko kasuetan, aseguratutako kapitala urteko gordina da, hargatik eragotzi gabe toki baldintzei eutsi ahal izatea.

4. Berrikustea.

Organo eskudunek ezintasuna berrikusiz gero, eta atzera bota eta langileak lan-gaitasuna berreskuratuz gero, langileari beraren gaitasunekin bat datorren lanpostu bat emateko konpromisoa hartzen du enpresak. Kasu horretan, langileak jasotako kalte-ordaina itzuli beharko du, eskala honen arabera:

Artículo 19. Becas de estudio.

Se dota con las siguientes cuantías máximas para hijos de personal en activo y pasivo con hijos con discapacidad reconocida que acuden a escuelas especiales: 20.000 €.

A partir de notable incluido para hijos de personal en activo, a la cantidad anterior se le sumará 5.000 €.

Artículo 20. Póliza colectiva de seguros.

Fallecimiento, bien por enfermedad o accidentes: 60.101,21 €.

Incapacidad total: Anualidad Bruta.

Incapacidad absoluta: Anualidad Bruta.

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:

Berriro lanean hasitako data	Itzuli beharreko zenbatekoa
Lanpostua utzi zuen egunetik urtebete bete baino lehenago	Kapital osoa
Lanpostua utzi zuen egunetik urtebete baino gehiago, baina bi urte baino lehenago	Kapitalaren hiru laurdena
Lanpostua utzi zuen egunetik bi urte baino gehiago, baina hiru urte baino lehenago	Kapitalaren erdia
Lanpostua utzi zuen egunetik hiru urte baino gehiago, baina lau urte baino lehenago	Kapitalaren laurdena
Lanpostua utzi zuen egunetik lau urte baino gehiago	Ez du kapitalik itzuli beharrik

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

Enpresak behin bakarrik egingo du lanera itzultzeko eskaintza, langileari aldi baterako ezintasuna berrikusi zaion unean hain zuzen ere.

21. artikulua. Ordainsari malgua.

Ordainsari-modalitate hori langile guztiei aplikatuko zaie.

22. artikulua. Gaueko lanagatik plusa.

Akordio hau indarrean jartzen denetik, gaueko ordutegian lan egiteagatik ordaindutako plusa % 20 igoko da.

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.

Artículo 21. Retribución flexible.

Se extenderá esta modalidad de retribución a todo el personal.

Artículo 22. Plus nocturno.

El plus abonado por trabajar en horario nocturno se incrementará un 20 % desde el inicio de vigencia de este acuerdo.

23. artikulua. *Etxebizitza-maileguak eta laguntza osagarriak.*

Etxebizitza-maileguak eta laguntza osagarriak emateko gehieneko zenbatekoa 62.500 eurokoa izango da (etxebizitzarako laguntza 9.020 euro eta Eraberritze eta Altzarietarako laguntza 1.805 euro).

III. KAPITULUA

LAN-DENBORA

24. artikulua. *Lanaldia.*

Bost ordu baino gehiagoko lanaldi jarraitua duen langile ororentzat hamabost minutuko atsedena bermatuko da, eta benetako lan-denboratzat hartuko da ordainsariaren ondorioetarako. Prozedura bat arautuko da, Olaberriaren antzekoa, konpentsazioa zehazteko lanaldian atsedetik hartu ezin izan den kasuetan. Konpentsazio-prima eguneko 3 eurokoa izango da.

1.685 orduko egutegia duten langileek urtean egindako lanaldi osoengatik (bi egun) gehienez 16 ordu eskatzeko aukera izango dute 2024an norberaren eginkizunetarako, eta beste 16 ordu (bi egun) 2025ean.

Bere horretan eutsiko zaio langileen ordutegi malguari. Era berean, sekzioburuek, enpresaren zuzendaritzarekin adostuta, ordutegi malguo langileen eta ordutegi normaleko langileen malgutasuna handitzeko aukera izango dute, baldin eta sekzioen jardunak eraginkorra izaten jarraituko duela bermatzen baldin bada. Orduak hilean zenbatuko dira, baina ezingo da aparteko ordurik sorrarazi.

25. artikulua. *Lan-egutegiak.*

Urtea bukatu baino lehen banatuko dira hurrengo urteko behin-behineko egutegiak.

26 artikulua. *Lizentzia ordainduak.*

Gipuzkoan metalaren arloan indarrean den probintzia-hitza-reneneko lizentziak izango dira indarrean. Elkarrekin bizi ez diren lehen mailako ahaideei sartzeko zaie, 16:00etan, kontsulta medikoetarako.

Egun naturaletan adierazitako baimen ordainduak lanegunean hasiko dira langilearentzat, bere lan-araudiaren arabera, eta baimena eragin duen gertaerak irauten duen bitartean hartuko dira elkarren segidan.

Baimena eragin duen gertaera langilearen lanaldiaren bigarren erdian gertatuz gero, egun horri dagokion baimena ez da zenbatuko.

Gaueko txandan dagoen langileak proba medikoak egin behar baditu, txanda-aldaketa erraztuko zaio.

Langilea mediku espezialistarenera joan eta etortzeko denborari dagokion baimen ordainduetarako, honako araudi hau ezartzen da:

1. Arropa aldatzea: 30 minutu.
2. Arrasatera, Bergarara edo Zumarragara joatea: Lehenengo puntua eta 50 minutu gehiago.
3. Mendarora joatea: Lehenengo puntua eta 70 minutu gehiago.
4. Donostiara, Gasteizera edo Bilbora joatea: Lehenengo puntua eta 140 minutu gehiago.

Bizitokia dela eta arau horiek ezin badira aplikatu, banaka aztertuko dira kasu jakin horiek.

27. artikulua. *Aparteko orduak.*

Zuzendaritzak eta batzordeak beren gain hartzen dute egun egiten diren aparteko orduen kopurua murrizteko konpromisoa eta langileak kontratatzea, produkzioa eta/edo zerbitzuetan egokitzapeneko eta indartzeko praktikak egiteko.

Artículo 23. *Prestamos de viviendas y ayudas complementarias.*

La cuantía máxima disponible para las concesiones de los préstamos de vivienda y ayudas complementarias será de 62.500 € (ayuda de vivienda 9.020 € y Ayuda Reforma y Mobiliario 1.805 €).

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

Se garantizará quince minutos de descanso a cada trabajador con una jornada continuada de más de 5 horas, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de retribución. Se regulará un procedimiento, similar al de Olaberria, para determinar la compensación en los casos en los que no haya sido posible disfrutar del descanso durante la jornada. La Prima de compensación se establece en 3 €/día.

Los trabajadores con calendario de 1.685 horas tendrán la posibilidad de solicitar hasta un máximo de 16 horas anuales por jornadas completas (dos días) para asuntos propios en 2024 y 16 horas adicionales (dos días) en 2025.

Se mantiene el horario flexible para los empleados/as. Asimismo, para éstos y los trabajadores/as de horario normal, siempre que se garantice el eficiente desenvolvimiento de la Sección, el Jefe de la misma de acuerdo con la Dirección, podrá poner en práctica un mayor grado de flexibilidad. El cómputo horario será mensual, bajo la condición de no generar horas extraordinarias.

Artículo 25. *Calendarios laborales.*

Antes de la finalización del año se entregarán los calendarios provisionales para el año siguiente.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

Serán de aplicación las licencias retribuidas recogidas por el Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa. Se incorpora a familiares de 1.º grado no convivientes a las 16:00 horas para consultas médicas.

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.

Se facilitará cambio de turno al trabajador con pruebas médicas en relevo de noche.

Se establece la siguiente regulación para la concesión de los permisos retribuidos sobre la duración de los desplazamientos por asistencia del trabajador al médico especialista:

1. Cambio de ropa: 30 minutos.
2. Desplazamiento a Arrasate, Bergara o Zumarraga: 1.º punto más 50 minutos.
3. Desplazamiento a Mendara: 1.º punto más 70 minutos.
4. Desplazamiento a Donosti, Gasteiz o Bilbao: 1.º punto más 140 minutos.

Se analizarán individualmente aquellos casos puntuales en los que, debido al lugar de residencia, no sea posible la aplicación de estas reglas.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Dirección y Comité se comprometen a reducir las cifras actuales, mediante disfrute de las mismas y la contratación de personal para realizar prácticas de adecuación y refuerzo en las necesidades de producción y/o servicios.

Aparteko ordurik egin behar bada, % 50eko errekaruarekin ordainduko edo hartuko dira. Aparteko orduak larunbatean, igandeetan edo jai-egunetan egiten badira, egoera horietarako ezarritako dauden primak gaineratuko zaizkio haien ordainari.

Langileak atseden-denboran hartu nahi badu aparteko orduen ordaina (1,5), onartu egingo zaio eskaera, baldin eta sekzioaren onespena eskuratzen baldin badu (sekzioen egiteko izango da aparteko ordu gehiago ez direla sortzen zaintzea).

Sekzioak erabakiko du noiz hartuko diren atseden-orduak. Adostasunik lortzen ez bada, sekzioak erabakitzen duenean hartuko da orduen poltsan dauden orduen erdia, eta langileak eskatutakoaren arabera beste erdia. Beti egin behar da aparteko ordu gehiago ez sortzeko ahalegina.

28. artikulua. Oporrak.

Opor garaiak uztaila, abuztua eta iraileko lehen hamabostaldia hartuko ditu. Tarte horretan, langileari hiru aste jarraian hartzeko aukera bermatuko zaio.

29. artikulua. Urrutiko lana, telelana, eguneko erregistroa eta deskonexio digitala.

Esparru Akordioan gai honi buruz lortutako akordioaren eranskina eranstean da.

IV. KAPITULUA

GAITASUNAK, PRESTAKUNTZA ETA ETENGABEKO HOBEKUNTZA

30. artikulua. Gaitasunak, prestakuntza eta etengabeko hobekuntza.

Alderdiak bat datoz prestakuntza bai langileen garapen pertsonal eta profesionalen, bai enpresaren lehiakortasuna hobetzeko elementu erabagigarritzat jotzeko. Hori aintzat hartuta, beren gain hartzen dituzte printzipio hauek:

– Enpresako langile guztien eskubidea eta betebeharra da prestakuntza.

– Prestakuntza etengabea izango da enpresan, eta langilearen lan-ibilbide osoan landuko da. Prestakuntzaren helburua izango da lanbide-gaitasunak eta lan-prozesuen beharrianak egokitzea, batetik, eta teknologiaren eta antolamenduaren aldatetara egokitzen laguntzea, bestetik.

– Prestakuntzaren bidez, jakintza teknikoaren eskurapen kuantitatiboa eta kualitatiboa indartuko da, eta lan egiteko gaitasunak eta trebetasunak handituko dira. Horrez gainera, kudeaketarekin lotutako balioak eta trebetasunak bultzatu eta landuko ditu prestakuntzak, langileek esparru hauek jorra ditzaten: berrikuntza, kalitatea, etengabeko hobekuntza, komunikazioa, talde-lana, arazoaren konponbidea, partaidetza, eta, oro har, enpresak lan egiten duen ingurune egoera berrietara egokitutako lan-antolamendu moduak eta lan-jardunak bereganatzea.

– Prestakuntza programatua, sistematikoa eta malgua izango da, eta aurrerapenez, osotasunean eta diskriminaziorik gabe antolatuko da.

Bi alderdiek nahi dute prestakuntza-ekintzak behar bezalako kalitatez egitea. Horrenbestez, enpresak ahaleginak egingo ditu adituak kontratatzeke, barne-prestatzaileak prestatzeke, azpiegitura, bitarteko eta ekipo egokiak eskuratzeke, eta prestakuntzaren eraginkortasuna bermatzeke. Berariaz, prestakuntzaren kalitatea eta langileen aprobetxamendua egiaztatuko ditu, prestakuntza eraginkorra izan dela ziurtatzeko.

Prestakuntza-sistemaren zutabe dira prestakuntzaren jarraipena eta aprobetxamendua, eta langileen lanbide-sustapeneren oinarri izan daitezke, arautzen diren sailkapeneko eta garapeneko sistemen baitan.

Prestakuntza laneko orduetan egingo da, lehentasunez. Salbuespenezko egoeratan, prestakuntza lanalditik kanpo antolatzeko premia izan daiteke. Egoera hori gertatzen baldin bada, bi

Las horas extraordinarias que se produzcan serán abonadas o disfrutadas con recargo del 50 %. Si se producen en sábados, domingos o festivos, se abonará además las primas establecidas para tales circunstancias.

Si el trabajador prefiriese disfrutar enteramente el tiempo equivalente (1,5) será atendida su petición, siempre y cuando tenga la conformidad de la sección (que velará para que no se originen nuevas horas).

Las horas de descanso serán disfrutadas cuando lo establezca la sección. En caso de discrepancia, la mitad de las horas, que en cada momento se tengan en bolsa, se disfrutarán cuando lo establezca la Sección y la otra mitad a requerimiento del trabajador y tratando de evitar que se generen nuevas horas.

Artículo 28. Vacaciones.

Las fechas de vacaciones colectivas quedarán enmarcadas en los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre, garantizándose el disfrute de tres semanas consecutivas.

Artículo 29. Trabajo a distancia, teletrabajo, registro de jornada y desconexión digital.

Se adjunta el anexo del acuerdo alcanzado en esta materia en el Acuerdo Marco.

CAPÍTULO IV

COMPETENCIAS, FORMACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Artículo 30. Competencias, formación y mejora continua.

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

aukera hauen artean hautatzeko eskubidea izango du prestakuntza borondatez egitea erabakitzen duen langileak: prestakuntza-orduen pareko atsedeen-denbora hartzea ala prestakuntza-ordubakoitzeko 17,58 euroren konpentsazioa eskuratzea.

Halaber, Miguel Altuna Lanbide Heziketako eskolarekin akordio bat ezarriko da eta egindako lanarekin egindako ikasketei emanen zaie diru-laguntza.

On-lineako hizkuntza-ikastaroetarako lizentziak emango zaizkie eskatzen duten langileei.

V. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

31. artikulua. *Laneko segurtasunaren eta osasunaren printzipio orokorrak.*

Lanbide-istripu eta -gaixotasun guztiak ekidin daitezkeela eta ekidin behar direla aintzat hartuta, hau adierazten dute zuzendaritzak eta langileen ordezkariak: ArcelorMittal taldearen lehentasunezko helburu iraunkorra da laneko segurtasuna eta osasuna.

Prebentzio-lanaren oinarrizko jarduerak dira pertsona errespetatzea, partaidetzarako, prestakuntzarako eta informazioa eskuratzeko dituen eskubideak betetzea, eta prebentzio-neurriak betetzeko eta errespetatzeko betebeharra.

Hauek dira lan-arriskuen prebentzioaren gidalerroak: prebentzio-lanaren plangintza egitea, eta, haren baitan, proiektuen hasierako faseak ontzea, eta lan-jardunak berez dakartzan arriskuen hasierako balorazioa, balorazio sistematikoa eta balorazio horien aldiroko eguneratzeak egitea, arriskuen nolakoak jakin eta haiek ahalik eta modurik egokienean ekidin eta prebenitzeko.

Kostuen, kalitatearen, ekoizpenaren eta bezeroari emandako zerbitzuaren adinako garrantzia du laneko segurtasunak eta osasunak; beraz, premiazkoa da pertsona guztiak arduratzea lan-arriskuen prebentzioaren alorreko ekintzak egiteaz. Helburu hori lortzeko, enpresaren jarduera-esparru guztietan eta antolamendu-maila guztietan txertatu behar da lan-arriskuen prebentzio politika.

Indarreko xedapen ofizialak bete behar dituzte Akordio honen eraginpeko enpresetan jarduten duten azpikontrata-enpresek, baita prebentzio-jarduerak arautzen dituzten barne-arauak ere, urtetik urtera jarduera horietarako zehaztuko diren helburuetara egokituz, eta ArcelorMittal-eko enpresa eta langileei aplikatu dakizkiekeen Laneko Segurtasuneko eta Osasuneko helburuekin bat etorritik.

Ekintza horiek guztiak egiteko, Laneko Prebentzioko eta Osasuneko Planak egin eta beteko dira, egungo legeriarekin bat etorritik eta Lan Arriskuen Prebentzioko 31/95 Legearen eta lege hori garatzeko arauen irizpideei jarraituz, zero istripu eta lesioen helburua lortzeko borondate irmoarekin lan egiteko.

32. artikulua. *Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordea.*

Kide anitzeko organo paritarioa da segurtasunerako eta osasunerako batzordea, partaidetzarako xede orokorra duena. Enpresan prebentzioaren alorrean aldiro eta modu arautuan egiten diren jardueren kontsultarako organoa da.

Prebentzioko ordezkariak eta zuzendaritzaren ordezkariak osatzen dute batzordea, eta kide-kopuru bera du alderdi bakoitzak.

Batzordearen bileretara joango dira, era berean, enpresako prebentzio-zerbitzuko teknikari arduradunak, baina ez dira Prebentzio Batzordeko osaera paritarioaren parte izango. Aholkularitzalanak egingo dituzte Segurtasun eta Osasunerako Batzordean, eta, Batzordearen bileretan hitz egiten eskubidea izango duten arren, ezingo dute botorik eman.

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 de 17,58 €/hora efectiva de formación.

Así mismo se establecerá un acuerdo con la escuela de formación profesional Miguel Altuna, y se subvencionarán estudios realizados con el trabajo desempeñado.

Se facilitarán a los trabajadores que lo soliciten licencias de cursos de idiomas on-line.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 31. *Principios generales de seguridad y salud laboral.*

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

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

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

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

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

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo para trabajar con la firme voluntad en la consecución del objetivo de cero accidentes y lesiones.

Artículo 32. *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.

Era berean, Segurtasun eta Osasunerako Batzordearen alderdietakoren batek hala eskatzen baldin badu, organo horren bileretan parte har dezakete langileen beste ordezkari batzuek, gai jakinen inguruan kualifikazio edo informazio berezia duten langileek edo kanpo-adituek, nahiz eta Prebentzio Zerbitzuetako kide izan ez. Bileretan hitz egiteko eskubidea izango dute, baina ezingo dute botorik eman.

31/95 Legearen 5. kapituluak araututako moduan erabiliko dira langileek Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordean dituzten kontsultarako, partaidetzarako eta ordezkatuak izateko eskubideak.

33. artikulua. Laneko prebentzio eta osasuneko plana.

Enpresaren maila guztietan txertatu behar da uanean uneko babes-mailak hobetzeko ekintzen plangintza egin eta haiek kudeatzeko ardura. Zuzendaritzak bete eta betearazi egin behar ditu lan-arriskuen prebentzioari buruzko arauak agintzen dituzten betebeharrak.

Enpresako langileek babes eraginkorrerako eskubidea dute, eta eskubide horrek esparru hau du:

– Prebentzio-neurriak betetzeko betebeharrak korrelatiboa dakar babes eraginkorrerako eskubideak.

– Enpresak eskuratutako babes-ekipoak modu egokian erabili behar dira eta berehala eman behar da arrisku-egoera guztien berri hierarkiako goragoko zuzenari. Norberak zaindu behar du lanean duen segurtasuna eta osasuna, baita norberak lanean egiten dituen jardueren eta egiten ez dituen jardueren ondoriozko eraginak jasan ditzaketan pertsona ere. Zuzendaritzak eta Aginte Lerroak emandako jarraibideen arabera egin behar da hori guztia.

– Zuzendaritzarekin lankidetzan aritu behar dute langileek, lan-baldintza seguruak bermatzeko eta lanak arriskurik sor ez dezan langileen segurtasunean eta osasunean.

– Segurtasun-baldintza orokor egokienak sustatu eta bilatu behar dira norberaren lanpostuan eta lan-eremuan, eta baldintza horiek hobetzeko proposamenak egin behar dira.

Laneko prebentzioko eta osasuneko planaren bidez gauzatu behar dira uneko babes-mailak hobetzeko irizpideak eta ekintzak. Langileen ordezkarien parte hartzearekin egin behar da plan hori eta laneko jazarpenari buruzko Protokoloa jasoko du.

Ildo hauek landuko dituzte laneko segurtasun eta osasunean planean adierazten diren ekintzek:

– Arriskuen identifikazioa, azterketa, ebaluazioa, eboluzioa eta ezabaketa.

– Osasuna zaintzea.

– Segurtasunaren eta osasunaren aldeko kultura sustatzea.

– Helburu zenbagarriak ezartzea eta horien jarraipena egitea.

– Istripu guztiak aztertzea, errepikatu ez daitezen.

– Prozedura guztien eraginkortasuna eguneratu eta konprobatzea.

– Pertsona bakoitzari prestakuntza egokia ematea.

Laneko segurtasun eta osasunerako batzordeak egingo gauzatu behar ditu prebentzio-ekintzen jarraipena eta kontrola.

Prebentzio-zerbitzuak laguntza eta aholkularitza emango dio Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeari, eta, zehazki, laneko segurtasun eta osasunerako planak jasotzen dituen prebentzio-ekintzen jarraipenari buruzko informazioa emango dio, eta laneko segurtasun eta osasunerako plana betetzean izan daitezkeen desbideratzeak zuzentzeko neurriak hartzen lagunduko dio.

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 33. 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 e incluirá un Protocolo sobre acoso laboral.

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.

Zuzendaritzak aplikatuko ditu Laneko Prebentzio eta Osasun Planean ezarritako jarraipen- eta kontrol-neurriak, Aginte Lerroak, Prebentzio Zerbitzuak eta Prebentzio Delegatuek ekarritako informazioa oinarritzat hartuta. Laneko segurtasun eta osasunerako planaren jarraipena eta kontrola egiteko moduan txertatu behar dira prebentzio-ekintzak jarduera guztietan, eta hautematen diren desbideratzeak zuzentzeko neurri egokiak hartu behar dira.

34. artikulua. *Laneko prebentzioari eta osasunari buruzko prestakuntza.*

Babesteko betebeharra betetzeko, langile guztiek prebentzioaren alorreko prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasotzen dutela bermatu behar du enpresak. Prestakuntza hori kontratazio-unean emango da, kontratazio horren modalitatea edo iraupena kontuan izan gabe, baita langileak betetzen dituen funtzioetan aldatetako gertatzen direnean, teknologia berriak txertatzen direnean edo lan-ekipoak aldatzen direnean ere. Prestakuntzaren alorrean, bereziki zainduko dira jakintzak birziklatzeko jarduerak eta arrisku handiko egoerak.

Prebentzioaren alorreko prestakuntza-ekintzak txertatuko dira enpresak lan-jardunei buruz, prozesuen teknologiei buruz eta bestelako jardunei buruz prestatzen dituen prestakuntza-programetan.

Prebentzio-ordezkariei laneko segurtasunaren eta osasunaren alorrean emango zaien prestakuntzak aintzat hartuko ditu haien eginkizunak egokitasunez betetzeko behar dituzten alderdiak.

VI. KAPITULUA

INGURUMENA

35. artikulua. *Ingurumena.*

Espainiako ArcelorMittal osatzen duten pertsona guztiek ingurumen-kutsadura prebenitzearen aldeko erantzukizuna hartu dute.

Hori horrela, konpromiso hauek hartzen dituzte alderdi sinaitzaileek, akordio hau indarrean den garaian betetzeko:

– Ingurumen Kudeaketarako Sistemaren espirituari eustea, siderurgia-prozesu garbia lortzeko eta faktoriak haien paisaia-ingurunean txertatzeko tresna eraginkorra den aldetik.

– Natura-baliabideen kontsumoa eta hondakinen sorrera murriztea. Hondakinen bereizte eraginkorra eta haien bilketa banakatuak sustatzea, birziklatzeko modukoak diren hondakinak aprobetxatzeko.

– Natura-baliabideen eta, bereziki, uraren erabilera arrazionala egitea, gure jardueraren ingurumen-inpaktua arintzeko.

– Berotegi-efektuko gasen emisioa murrizteko eta Kyotoko protokoloa betetzeko ekintzak sustatzea. Horixe izango da Espainiako ArcelorMittal-ek ingurumena modu globalean babesteko egingo duen ekarpena.

– Gure ingurunearekiko komunikazio-kanalak ezartzea, gure ingurumen-emaizak hedatzeko eta ArcelorMittal-ek jarduten duen eskualdeen hobekuntza globalean parte hartzeko.

VI. KAPITULUA

GENERO-BERDINTASUNA

36. artikulua. *Genero-berdintasuna.*

Espainian Talde mailan uneoro indarrean dagoen Berdintasun Plana aplikatuko da.

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 34. *Formación en materia de prevención y salud laboral.*

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 trasladar 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 VI

MEDIO AMBIENTE

Artículo 35. *Medio ambiente.*

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

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

– Mantener vivo el espíritu del Sistema de Gestión Medioambiental, como herramienta eficaz para la consecución de un proceso siderúrgico limpio y la integración de las factorías en su entorno paisajístico.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 36. *Plan de igualdad.*

Se aplicará el Plan de Igualdad vigente en cada momento a nivel del Grupo en España.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa. Informazio-bideak.

Batzarrak: Metalaren sektoreko probintzia-hitzarmenak araututako moduan egingo dira.

Urtero entregatuko zaio Batzordeari sozietate-txostena.

Langile bakoitzari enpresa hitzarmen hau banatuko zaio.

Bigarrena. Hizkuntzak.

Komunikazio guztietan euskararen eta gaztelaniaren erabilera elebiduna egitearen garrantzia nabarmentzen da.

Horrez gainera, ArcelorMittal taldean sartu ondoren, ingelesaren erabilera handitzea komeni da, eta hori nabarmenduko da Prestakuntza Planaren edukian.

Hirugarrena. Inbertsioak.

Indarrean dagoen plan estrategikoaren arabera.

Laugarrena. Enplegua.

61. urtean jaiotakoei laguntza-kontratua aplikatzea, gehieneko irteera-ordutegia 2023ko abenduaren 31ra arte.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Cauces informativos.

Asambleas: Será de acuerdo a lo recogido en el Convenio Provincial del metal.

Se entregará al Comité el Informe Social anualmente.

Se repartirá a cada trabajador el presente Convenio de Empresa.

Segunda. Lenguas.

Se resalta como importante la intensificación de la utilización bilingüe euskera-castellano en todas las comunicaciones.

Así mismo con la incorporación al grupo ArcelorMittal, se hace necesario el incremento en la utilización del idioma inglés, por lo que se incluirá este hecho en las consideraciones del Plan de Formación.

Tercera. Inversiones.

Según plan estratégico en vigor.

Cuarta. Empleo.

Aplicación de Contrato de Relevo a los nacidos en el 61, con calendario de salidas máximo hasta el 31 de diciembre de 2023.