

---

## **GESTIÓN DE LOS CAMBIOS Y ANTICIPACIÓN A LOS MISMOS EN ARCELORMITTAL**

### **PRINCIPIOS GENERALES**

El presente acuerdo se aplica a todos los trabajadores de las empresas del Grupo ArcelorMittal de los países europeos que aparecen en la lista del apéndice nº 1 del acuerdo. Los eventuales cambios de la lista estarán sujetos a la aprobación de los signatarios del acuerdo.

Los signatarios se comprometen a cumplir las disposiciones que atañen a todo el perímetro.

El acuerdo no sustituirá a la legislación nacional y local, ni a los convenios locales, nacionales, regionales o de las empresas si estos son más favorables para los trabajadores. Además los signatarios respetarán toda la normativa y los convenios colectivos existentes, tanto nacionales como de las empresas, así como las estructuras y las tradiciones de diálogo social.

Objetivo del acuerdo:

En un entorno con cambios constantes, la anticipación es un factor fundamental para mantener y aumentar la sostenibilidad de la empresa.

El objetivo del presente acuerdo es facilitar la gestión de los cambios y la anticipación a los mismos, promoviendo un diálogo social efectivo sobre los cambios dentro de ArcelorMittal y el uso de los instrumentos de adaptación, junto con el desarrollo de las políticas de formación apropiadas.

Su propósito es:

- Salvaguardar y desarrollar la competitividad de las empresas en cuestión y garantizar el desarrollo sostenible de sus actividades de producción en Europa,
- Mantener y desarrollar la empleabilidad de los trabajadores de AM en Europa,
- Desarrollar las competencias y las cualificaciones de los trabajadores, necesarias para poderse adaptar a los nuevos retos económicos y estratégicos.

En el acuerdo se estipulan unos principios mínimos que han de ser respetados por todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, para anticiparse a los cambios y gestionarlos de forma socialmente responsable. Las empresas podrán desarrollar dichos principios a nivel local o seguir aplicándolos cuando ya existan.

---

## **1. SALVAGUARDAR EL EMPLEO Y GARANTIZAR EL FUTURO DE ARCELORMITTAL**

### **1.1. Mantenimiento de las instalaciones y las plantas**

ArcelorMittal tiene la intención de mantener todas las instalaciones y las plantas cuya actividad se encuentra suspendida o en parada temporal, para reactivarlas cuando la recuperación del mercado lo permita.

ArcelorMittal aprovechará este período para estudiar la tecnología actual de dichas instalaciones y plantas y definir planes industriales para el futuro, incluyendo:

- La mejora y la renovación de la maquinaria y las instalaciones,
- El mantenimiento de las cualificaciones fundamentales,
- El papel de los subcontratistas principales.

### **1.2. Mantenimiento de la plantilla**

ArcelorMittal reconoce la importancia del capital humano de su plantilla y aplicará todos los medios posibles para mantenerla, utilizando todas las soluciones alternativas posibles (en Francia, "*Chômage partiel*", en Alemania, "*Kurz Arbeit*" en España, "Regulación temporal de empleo") y ofreciendo formación durante los periodos de recortes económicos.

Todos los trabajadores podrán acceder a dicha formación, cuyo objetivo será: conservar las cualificaciones y la experiencia de la plantilla, ofreciendo posibilidades de desarrollo de la carrera profesional y de aprendizaje individual constante, manteniendo las instalaciones y la maquinaria de las plantas e implementando los requisitos de seguridad.

ArcelorMittal no tiene la intención de recurrir a los despidos obligatorios. Si una vez agotadas todas las alternativas posibles se prevé realizar despidos, ArcelorMittal y los sindicatos se comprometerán a iniciar un proceso para encontrar una solución negociada, de buena fe, de acuerdo con las legislaciones, tradiciones y culturas nacionales, con el objetivo de crear soluciones a largo plazo para el futuro de las zonas de empleo.

El diálogo social y la búsqueda de soluciones negociadas son los conceptos básicos del presente acuerdo marco.

### **1.3. Mantenimiento del poder adquisitivo**

ArcelorMittal y los sindicatos se comprometerán a iniciar un proceso para encontrar una solución negociada, de buena fe, de acuerdo con las legislaciones, tradiciones y culturas nacionales:

- Para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, limitando las pérdidas salariales en caso de aplicar la jornada reducida,
- Para crear planes de resultados e incentivos, lo cual puede formar parte de una solución negociada.

En la negociación se respetarán los convenios colectivos pactados a nivel nacional y local.

## **2. APOYAR A LOS EMPLEADOS PARA QUE DESARROLLEN SUS COMPETENCIAS RESPONDIENDO A LAS NECESIDADES DE EMPLEOS Y CUALIFICACIONES DEFINIDAS EN LA ANTICIPACIÓN A LOS CAMBIOS**

Queda entendido que el desarrollo de las cualificaciones y la formación son elementos claves para mantener la competitividad y para garantizar las oportunidades de empleo de los trabajadores.

Con el fin de promover la gestión de los empleos y las competencias basada en las previsiones es necesario centrarse en:

- Transmitir la información sobre la estrategia de la empresa y las previsiones acerca de los principales ámbitos de orientación y evoluciones de la empresa,
- Promover la identificación y la previsión de las necesidades en cuanto a competencias y cualificaciones para cada ámbito de actividad y en todas las entidades,
- Desarrollar una política de formación activa accesible a todas las categorías profesionales.

### **Directrices de la política de formación**

- Promover las entrevistas de desarrollo profesional e individual (para hablar de posibles orientaciones de la carrera profesional y de los planes de formación individual a fin de posibilitar la movilidad interna voluntaria),
- Crear un plan de formación colectiva anual a nivel local consultando a los sindicatos,
- Garantizar que todos los empleados tengan acceso a la formación,
- Apoyar de forma específica a los trabajadores con escasas cualificaciones para garantizar su acceso a la formación,
- Promover y desarrollar el aprendizaje permanente,
- Validar las competencias y reconocer la experiencia como un elemento clave para garantizar el desarrollo de la carrera profesional,
- Desarrollar instrumentos para animar a los trabajadores a seguir cursos de formación: asesoramiento a los trabajadores acerca de su carrera profesional (asesores de formación, expertos externos,...),
- Movilizar recursos financieros internos y externos (aprovechando también los sistemas disponibles europeos, nacionales y locales) para promover, financiar y fomentar la formación,

- Crear asociaciones con centros de formación existentes.

Se ampliarán las estructuras y los dispositivos existentes para informar sobre vacantes a nivel de del Grupo, nacional y local a fin de transmitir esta información, teniendo en cuenta las posibilidades y los instrumentos con los que cuenta el Grupo (p. ej. boletines, puntos de información de empleo, sistemas electrónicos,...) y superando las limitaciones derivadas de la diversidad de idiomas y de estructuras de organización de la empresa.

También se promoverá la ampliación de las mejores prácticas e instrumentos locales, como la formación, la tutoría y el aprendizaje en prácticas, a fin de gestionar la renovación de competencias de la forma más eficiente para la empresa y los empleados.

Este capítulo del acuerdo se desarrollará y se concretará antes de finales de 2010.

### **3. MANTENER UN DIÁLOGO SOCIAL ACTIVO Y PERMANENTE COMO REQUISITO PARA LA GESTIÓN ANTICIPADA DE LOS CAMBIOS**

Las partes reconocen la importancia del diálogo social a nivel europeo, nacional y local. El diálogo social debe ser prioritario y mantenerse a un gran nivel, sobre todo en un periodo de constantes recortes y cierres temporales de instalaciones y plantas.

Las partes promoverán el diálogo social a nivel europeo y local.

El objetivo del diálogo social en ArcelorMittal es anticipar el futuro y preservar el desarrollo sostenible del Grupo, estableciendo una relación permanente y de confianza entre la Dirección y los sindicatos.

Los principios y las directrices que se determinan en este capítulo suponen unas normas mínimas para llevar a cabo el diálogo social en todas las empresas de ArcelorMittal incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.

Los instrumentos del diálogo social son la información, la consulta y la negociación. Se aplican de forma diferente dependiendo de la legislación nacional, los convenios o las tradiciones. Puede haber diferentes órganos reglamentarios encargados del diálogo social (sindicatos, órganos de representación de los trabajadores,...), pero en todos los países el diálogo social se basa en la representatividad de los sindicatos y en el respeto de las directivas sociales de la UE y en la legislación nacional.

Las normas mínimas del diálogo social se definirán conjuntamente en las empresas en las que no existan y se aplicarán en el resto, estructurando la frecuencia y el contenido de las reuniones con los interlocutores sociales a todos los niveles, y garantizando que se comparta la información pertinente en el nivel adecuado de la organización.

Las normas mínimas se aplicarán en el marco de la legislación nacional y no impedirán un mayor desarrollo a nivel local o una continuación donde ya existan.

Los comités de seguimiento previstos por el presente acuerdo en su capítulo 4 llevarán a cabo la revisión de la aplicación de las normas mínimas.

### **Refuerzo del papel del Comité de Empresa Europeo y de los organismos nacionales de representación de los trabajadores**

Para respetar las diferentes competencias de los organismos de representación de los trabajadores a nivel europeo, nacional y local, ArcelorMittal tratará de informarles simultáneamente de acuerdo con sus diferentes prerrogativas.

La información sobre la estrategia de la empresa (incluyendo los planes industriales, la innovación e I+D), sobre las perspectivas del empleo y sobre las futuras actividades de la empresa, y la consulta (en caso necesario) se llevarán a cabo oportunamente para garantizar que los trabajadores de ArcelorMittal puedan manifestarse colectivamente y que la empresa pueda funcionar con eficiencia.

### **El papel de los sindicatos europeos y nacionales**

Además de la información y consulta de los organismos de representación de los trabajadores europeos, nacionales y locales, también se modifica y se refuerza el grupo existente de diálogo social.

El grupo de diálogo social estará compuesto por 12 representantes sindicales y 12 representantes de la Dirección de ArcelorMittal (incluyendo a los equipos de negociación del presente acuerdo).

Este es el mandato del grupo de diálogo social:

- Desarrollar un debate activo y permanente a alto nivel sobre la estrategia del Grupo,
- Actuar como observatorio social e industrial,
- Explorar conjuntamente la viabilidad de todas las plantas,
- Hacer un seguimiento del presente acuerdo según el capítulo 4 del mismo, actuando como comité de seguimiento a nivel corporativo.

El mandato también incluirá la revisión de los siguientes indicadores:

- La participación del Grupo en la producción de acero europea,
- La evolución y los tipos de inversiones, incluyendo las nuevas tecnologías,
- El análisis y los tipos de competencias clave,
- La evolución demográfica y del empleo,
- El análisis de las necesidades de formación,

- La información sobre los subcontratistas.

#### **4. COMITÉS DE SEGUIMIENTO**

Los comités de seguimiento apoyan el diálogo social detallado en el capítulo 3.

Su objetivo es identificar los problemas existentes y proponer posibles soluciones. Serán los únicos organismos que supervisen la aplicación e interpretación del acuerdo. Prepararán un informe resumido dos veces al año.

##### A nivel nacional:

Es el nivel principal del seguimiento. Se crea un comité nacional de seguimiento para cada país incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo. Está compuesto, a partes iguales, por representantes de la Dirección orientados por el coordinador de RRHH, y por representantes de los trabajadores (un representante por cada sindicato nacional representado en el Grupo ArcelorMittal). Este comité nacional de seguimiento es responsable del control de la aplicación del presente acuerdo en su país. En todo momento puede recurrir al comité de seguimiento europeo para reforzar el seguimiento del presente acuerdo.

##### A nivel europeo:

El grupo de diálogo social actúa como comité de seguimiento a nivel europeo. Su objetivo es evitar las dificultades haciendo un seguimiento de la implementación y anticipándose a los posibles problemas. Se reúne cada trimestre. Para realizar su trabajo recibe los informes de los comités nacionales y envía sus conclusiones a los comités de seguimiento nacionales.

#### **5. VARIOS**

En el presente acuerdo no se crean derechos ni obligaciones diferentes a los estipulados en el mismo.

Ningún tercero podrá ejercer derecho alguno basándose en el presente acuerdo.

##### **Confidencialidad**

Se mantendrá la confidencialidad de toda la información comunicada verbalmente o por escrito entre las partes y sus miembros en aplicación del presente acuerdo y no se pondrá a disposición de terceros, a menos que exista la obligación legal de revelarla o que las partes decidan hacerlo.

##### **Interpretación y resolución de conflictos**

En la sede de ArcelorMittal se establece un órgano de conciliación en el que están representadas ambas partes por igual. Su tarea es resolver los posibles conflictos derivados de la interpretación o la implementación del presente acuerdo.

Este órgano de conciliación es el único que puede resolver dichos conflictos y su decisión es definitiva. Está compuesto por los equipos de negociación del presente acuerdo.

Si un miembro deja de formar parte del órgano de conciliación, será sustituido por otro de los integrantes de su parte para mantener el equilibrio en el órgano de conciliación.

Antes de someter el conflicto al órgano de conciliación, la Dirección y los sindicatos deberán abordarlo en los comités de seguimiento nacionales siguiendo las prácticas y las tradiciones de cada país.

### **Enmiendas**

Si se produjera algún cambio que pudiera romper el equilibrio de los compromisos adquiridos por las partes signatarias en la fecha de la firma del presente acuerdo, tanto ArcelorMittal como la FEM podrían solicitar su modificación. La parte que asuma la iniciativa de enmienda entregará un borrador del texto modificado a la otra parte.

### **Difusión y aplicación**

El presente acuerdo será comunicado a todos los trabajadores de ArcelorMittal, según las prácticas y tradiciones nacionales.

### **Duración**

El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá una duración indeterminada, excepto en lo relativo al capítulo 1, artículo 1.3, "Mantenimiento del poder adquisitivo", que tendrá una validez de 1 año tras la firma del acuerdo, período que se podrá ampliar de mutuo acuerdo.

### **Resolución**

No obstante, cualquiera de los dos partes puede resolver el presente acuerdo mediante un aviso previo de 3 meses durante el primer año y de 6 meses después del mismo, enviado por correo certificado con acuse de recibo dirigido a la otra parte.

### **Versión auténtica**



El presente acuerdo será traducido a todos los idiomas de los países incluidos en su ámbito de aplicación. Si se produjesen diferencias entre las distintas versiones lingüísticas, el texto en lengua inglesa será el único auténtico.



**En nombre y representación de ARCELORMITTAL SA,**

**En nombre y representación de la FEDERACIÓN EUROPEA DE  
TRABAJADORES DEL METAL,**