

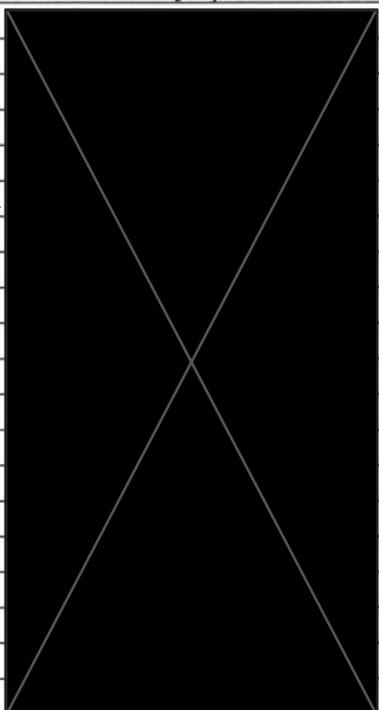
**ACTA DE LA SEXTA REUNIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE
ACERINOX EUROPA, S.A. (Sociedad Unipersonal), DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA FÁBRICA
DE PALMONES**

En Palmones, a 4 de mayo de 2023

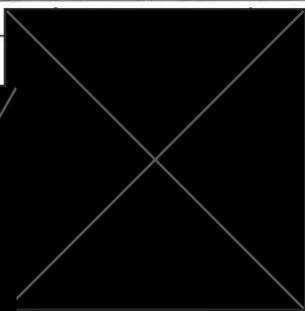
REUNIDOS

Por la parte social,

Asisten los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de la fábrica de Palmones, Los Barrios (Cádiz), de Acerinox Europa, S.A. (Sociedad Unipersonal) que a continuación se relacionan:

Nº	Nombre y Apellidos	Sindicato	En calidad de
1		ATA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
2		ATA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
3		ATA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
4		UGT	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
5		UGT	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
6		UGT	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
7		USO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
8		USO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
9		USO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
10		CCOO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
11		CCOO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
12		COORDINADORA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
13		COORDINADORA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
14		ATA	Asesor
15		ATA	Asesor
16		UGT	Asesor
17		UGT	Asesor
18		CCOO	Asesor
19		CCOO	Asesor
20		COORDINADORA	Asesor

Por la parte empresarial, asisten las siguientes personas:

Nº	Nombre y Apellidos	Cargo	En calidad de
1		Jefa de Recursos Humanos	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
2		Director de Producción	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
		Responsable de Relaciones Laborales	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
		Responsable Asesoría Jurídica	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
		Director de Relaciones Laborales	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
		Jefe Dpto Técnico	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
		Asesora Externa	Asesora

1. Detalles de la convocatoria

Lugar: Presencial

Fecha y hora: 4 de mayo 2023 – 10:00 horas

Objeto: 6ª Reunión de negociación del IV Convenio Colectivo de Empresa de ACERINOX EUROPA, S.A.U., de la Fábrica de Palmones, Cádiz.

2. Orden del día

i. Lectura y firma del acta de la 5ª reunión de negociación del IV Convenio Colectivo de Empresa de ACERINOX EUROPA, S.A.U.

ii. Exposición por la parte social de los puntos a tratar en la reunión a propuesta de la parte social:

1. Revisión Salarial anual, cláusula de revisión del IPC
2. Cláusula de garantía salarial anual.
3. Jubilaciones parciales con contrato de relevo.
4. Contingencias communes / seguro médico.

iii. Deliberaciones de las partes sobre los puntos anteriores.

3. Deliberaciones

Con carácter previo.

Pide la palabra la parte empresarial para recordar que el pasado 25 de abril las partes comparecieron en el SERCLA de Algeciras en el procedimiento previo a la huelga promovida por el Comité de Empresa de la Fábrica, siendo los objetivos y finalidades del conflicto planteado por el Comité los siguientes:

- Estando en negociación del convenio, se solicita la recuperación del poder adquisitivo.
- Se solicita agilizar la negociación del IV convenio de Acerinox Europa SAU.

Tras la propuesta formal de mediación realizada por la CCM del SERCLA, las partes llegaron al siguiente acuerdo firmandose el acta con avenencia y desconvocándose la huelga:

- Incrementar el ritmo de la negociación del Convenio Colectivo a una reunión a la semana en la que las partes dedicarán el tiempo necesario para tratar los temas del orden del día que serán propuestos por cada una de las partes en semanas alternas.

En este sentido, se acordó que la primera reunión sería el 4 de mayo proponiendo el orden del día la parte social.

Durante la negociación las partes se comprometen a negociar de buena fe, manteniendo la paz social. En cualquier momento de las negociaciones, las partes podrán recurrir a los mecanismos de apoyo a la negociación colectiva del CARL.

El punto de partida para la negociación es un incremento salarial del 2,5% para 2023.

Dicho esto, toma la palabra la parte social para desarrollar los puntos del orden del día propuestos:

Comienza la parte social la exposición por los puntos 1 y 2, de forma conjunta, por entender que los mismos están relacionados.

El artículo 6 del Convenio Colectivo está relacionado con el punto 1. Se solicita vincular la revisión salarial al IPC para equiparar los salarios al incremento de los costes en general.

Por otro lado, la parte social aclara que la cláusula de garantía salarial es para garantizar el importe de la retribución salarial total a percibir por el trabajador, para que no se vea impactado el salario total, que se compone de un fijo y un variable, por las fluctuaciones que pueda sufrir el salario variable y sólo en aquellos casos en los que el importe a percibir por este concepto pudiese verse minorado.

La parte social remarca que estos dos puntos son, a su entender, los puntos más importantes de la negociación.

Sobre la petición de vincular la revisión salarial al IPC, manifiesta la parte social que se solicita que, con independencia del porcentaje de incremento anual que se pacte, se regularicen los salarios al IPC anual una vez se conozca el dato. Si el IPC es superior, se regularizarían los salarios al alza, mientras que si el IPC fuese inferior al porcentaje de incremento pactado, el incremento se mantendrá en esos términos (no regularización a la baja).

La parte social aclara que tanto el incremento como la revisión salarial se consolida e incorpora en tablas.

La parte social manifiesta que no está interesada en pactar una retribución variable vinculada a los beneficios de la unidad de negocio. Lo que se solicita es la revisión salarial y, adicionalmente, la cláusula de garantía salarial.

La parte social pone el ejemplo, al hilo de la explicación de la cláusula de garantía salarial, de la existencia de un resultado negativo de la prima de producción. En ese caso, la cláusula serviría para garantizar que el trabajador, aunque el resultado de la prima sea negativo, cobre lo mismo.

Interviene la parte empresarial para dejar apuntado que lo que propone la parte social es cobrar lo mismo con independencia del resultado de la Fábrica, del absentismo o de cualquier otro factor; lo que no tiene ningún sentido.

La parte social reitera que lo que se solicita es garantizar, mínimo, que se va a cobrar el mismo salario que el año anterior.

La parte empresarial incide en que se puede trabajar en la prima, que además es una cuestión en la que ambas partes están de acuerdo que hay que abordar, pero hay que tener presente que si no hay negocio, si no entran pedidos, eso igualmente genera unos costes para la Empresa. Lo que se propone supone eliminar el variable, eliminar la prima de producción para convertirlo en una retribución fija.

Hay que conseguir producir con mejor calidad y mayor valor añadido. Habría que estudiar la posibilidad de no vincular la prima a las toneladas fabricadas o reducir su impacto en la fórmula.

Se manifiesta por la parte empresarial que hay fórmulas para conseguir este objetivo, que lo fundamental es que las partes trabajen conjuntamente para conseguir cambiar la fórmula de la prima y que se adapte a las necesidades de ambas partes. Pero el sistema de retribución variable debe mantenerse. En todos los Convenios anteriores se ha incluido como variable la prima de producción.

La parte empresarial traslada a la parte social que la revisión al IPC con independencia de como va la unidad de negocio no es viable. Se puede estudiar incluir un variable ligado a beneficios o modificar la prima.

La parte social manifiesta que no se fia ni de los beneficios ni de la prima. El trabajador lo que solicita es que el esfuerzo repercuta en dinero.

Por parte de la empresa se traslada a la parte social que es probable que en un variable ligado a beneficios el trabajador pierda la trazabilidad. No obstante, la parte empresarial apuesta por mantener la estructura retributiva del artículo 6 del Convenio Colectivo (un porcentaje fijo más un variable adicional diferente a la prima). Como propuesta, se plantea que el variable no se vincule a beneficios sino a aquellos hitos que se alcancen (reducción absentismo, flexibilidad, polivalencia, etc.). De esta forma, todo lo que se consiga más allá de los incrementos anuales pactados, se vería justificado por la consecución de esos hitos, vinculados a la reducción de ineficiencias y a las mejoras obtenidas en formación y polivalencia.

La parte empresarial manifiesta que hay dos cuestiones que no pueden ser objeto de negociación:

1. No se va a vincular la retribución fija al IPC anual. Se remarca que en los Convenios anteriores, ninguno vinculó la revisión del fijo al IPC anual y, el trabajador, en todos los años anteriores, se ha visto beneficiado. El IPC hay años que es inferior a la subida pactada (o incluso negativo). Este año 2022 el incremento total ha sido de un 13,5% (por encima del IPC anual).
2. No se puede reducir la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual.

Por otro lado, se aclara que el variable no se consolida en tablas.

Lo importante es entender y estudiar la eliminación de las ineficiencias existentes y con lo que se consiga pactar la fórmula para que ese beneficio obtenido por eliminación de las ineficiencias repercuta en el trabajador (acordando las partes si consolida o no, o qué parte consolida, en tablas).

Por último, la parte empresarial recuerda que la negociación es un ofrecimiento total, es decir, no se cierra nada hasta que no se confirme, al final de la negociación, el importe total que suman los acuerdos alcanzados de forma global.

La parte social entra a desarrollar el punto de las jubilaciones parciales con contrato de relevo.

La parte empresarial aclara que siempre estamos hablando de aquellas jubilaciones parciales que se producen dentro de los límites legales y referidas a la industria manufacturera (normativa prorrogada hasta 31 de diciembre de 2023).

Existen en la actualidad 43 personas con 61 años o más pero tan sólo 38 serían potenciales candidatos.

La parte empresarial manifiesta que habría que estudiar caso por caso y valorar el porcentaje que se podría autorizar de reducción de la jornada (con contrato de relevo temporal en cualquier caso).

Por último, la parte social desarrolla el punto de las contingencias comunes y el seguro médico.

La parte empresarial manifiesta que está dispuesta a renunciar al seguimiento de las contingencias comunes por la Mutua y estudiar ofrecer un seguro médico a la plantilla (las condiciones habría que desarrollarlas). Asimismo, manifiesta que es preciso confirmar el plazo de preaviso incluido en la Póliza para renunciar, siendo que la póliza está vigente hasta el mes de noviembre.

La parte empresarial manifiesta que el ofrecimiento del seguro médico colectivo va inexorablemente unido a la reducción del absentismo. Por un lado, hay que eliminar la ineficiencia vinculada al absentismo y, por otra parte, hay que conseguir la pronta recuperación del trabajador.

Sobre la exención en la tributación de los seguros médicos colectivos, se manifiesta a la parte social que se confirmará esta cuestión con los servicios jurídicos.

Por último, se solicita por parte de la empresa a la parte social confirmación del calendario de reuniones pendientes.

En este sentido la parte empresarial manifiesta que, dentro del orden de alternancia establecido en la proposición del orden del día de las reuniones, propone una negociación los días que le corresponden por bloques referidos a las siguientes materias:

- Flexibilidad, polivalencia y HH.EE.
- Absentismo.
- Prima de producción.
- Aspectos sociales y retribución.

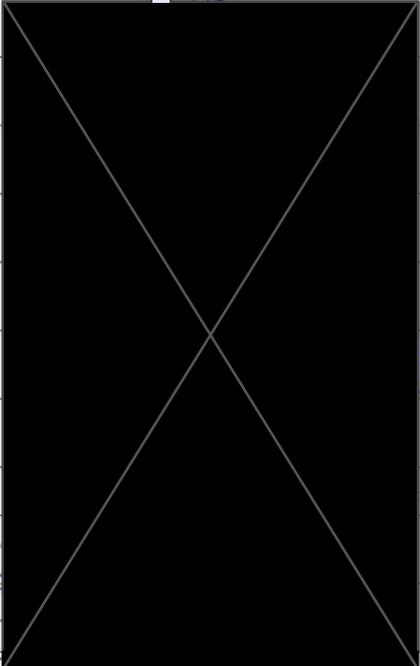
Las fechas que se proponen por la parte empresarial, serían las siguientes:

- 11 mayo a las 10:00 h
- 18 de mayo a las 10:00h – parte social
- 25 de mayo a las 10:00h

La parte social se muestra conforme con lo manifestado por la parte empresarial y traslada a la parte empresarial que harán llegar a la parte empresarial el orden del día de la reunión fijada para el próximo 18 de mayo.

Sin otros asuntos que tratar, se levanta la reunión.

Por la Parte Social

Nº	Nombre y Apellidos	Sindicato	Firma
1	Rubén Gómez Gutiérrez	ATA	
2	José Antonio Gómez Valencia	ATA	
3	Enrique Castaños Ortiz	ATA	
4	Antonio Eduardo Jiménez Rico	UGT	
5	Antonio Muñoz Estévez	UGT	
6	Juan Francisco Palomares Godoy	UGT	
7	Juan Carlos Mateo García	USO	
8	Jaime Pérez Ponce	USO	
9	Miguel Ángel Villalobos Ruiz	USO	
10	José María Correro García	CCOO	

11	[Redacted]	i	CCOO	[Redacted]
12	[Redacted]	do	COORDINADORA	[Redacted]
13	[Redacted]	o	COORDINADORA	[Redacted]
14	[Redacted]	no	ATA	[Redacted]
15	[Redacted]	z	ATA	[Redacted]
16	[Redacted]		UGT	[Redacted]
17	[Redacted]		UGT	[Redacted]
18	[Redacted]		CCOO	[Redacted]
19	[Redacted]	aldi	CCOO	[Redacted]
20	[Redacted]	dilla	COORDINADORA	[Redacted]

Por la parte empresarial,

Nº	Nombre y Apellidos	Cargo	Firma
1	[Redacted]	Jefa de Recursos Humanos	[Redacted]
2	[Redacted]	Director de Producción	[Redacted]
3	[Redacted]	Responsable de Relaciones Laborales	[Redacted]
4	[Redacted]	Responsable Asesoría Jurídica	[Redacted]
5	[Redacted]	Director Relaciones Laborales	[Redacted]
6	[Redacted]	Jefe Dpto. Técnico	[Redacted]

