

**ACTA DE LA SÉPTIMA 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 11 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	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
15		ATA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
16		UGT	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
17		UGT	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
18		CCOO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
19		CCOO	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
20		COORDINADORA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
21		COORDINADORA	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio

Por la parte empresarial,

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
3		Responsable de Relaciones Laborales	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
4		Responsable Asesoría Jurídica	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
5		Director Relaciones Laborales	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
6		Jefe Dpto. Técnico	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio

1. Detalles de la convocatoria

Lugar: Presencial

Fecha y hora: 11 de mayo 2023 – 10:00 horas

Objeto: 7ª 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 6ª reunión de negociación del IV Convenio Colectivo de Empresa de ACERINOX EUROPA, S.A.U.

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

1. Polivalencia.
2. Flexibilidad de la jornada.

iii. Deliberaciones de las partes sobre los puntos anteriores.

3. Deliberaciones

Con carácter previo.

Pide la palabra la parte social para solicitar a la parte empresarial que aclare, tras la lectura del acta de la reunión anterior, si la referencia en el acta al variable que no se consolida es en relación con la flexibilidad, el absentismo, etc., o en relación con el variable del art. 6 del Convenio Colectivo.

La parte empresarial aclara que la referencia al variable incluido en el acta se vincula a la retribución variable que percibe el trabajador actualmente, ya sea en virtud del artículo 6 del Convenio Colectivo, como a la prima de producción. Este importe variable no se consolida en tablas.

Toma la palabra la parte empresarial:

Según el acuerdo alcanzado en el SERCLA, en esta sesión le corresponde a la parte empresarial desarrollar el orden del día propuesto, siendo que se tratará en esta sesión las materias relacionadas con la flexibilidad de la jornada y la polivalencia.

Antes de entrar en materia, la parte empresarial quiere remarcar que el objetivo de esta negociación es conseguir un convenio que dé respuesta a la situación actual que afronta la empresa, no es válida la opción de negociar un convenio de continuidad que no dé respuesta o no tenga en consideración la situación actual del mercado del acero inoxidable buscando como objetivo garantizar la viabilidad de la fábrica y el mantenimiento de los puestos de trabajo. El objetivo de la negociación debe enmarcarse en firmar un nuevo convenio que proteja el empleo y mejore la competitividad de la fábrica. Si se alcanza este objetivo se posibilitarían las inversiones.

Por los motivos apuntados, la propuesta de parte empresarial supone modificar el modelo operativo con apoyo en 3 ejes de cambio:

1. Flexibilidad de la jornada y polivalencia.
2. Reducción del absentismo.
3. Desarrollo de la prima de producción vinculando la prima a los factores de seguridad y calidad.

En relación con la Polivalencia:

El nivel de polivalencia que existe actualmente en la fábrica es muy bajo. En el Anexo I del Convenio Colectivo se limita la movilidad a la sección. Dicho esto, el objetivo a largo plazo que plantea la Empresa se concreta en conseguir la polivalencia "interdepartamental"; no obstante, entendiendo que este objetivo es de muy difícil consecución durante la vigencia del nuevo convenio colectivo, el objetivo que se marca la empresa a medio plazo, esto es, vinculado a los años de vigencia del Convenio, es conseguir la polivalencia plena en la sección.

La movilidad dentro de la sección, ya la contempla el Convenio Colectivo en su redacción actual, pero aún no se ha alcanzado el nivel de polivalencia necesario de la plantilla en todas las secciones. Dicho esto, es necesario, en primer lugar, analizar la situación de polivalencia que existe en la actualidad en las secciones y, en segundo lugar, fijar los objetivos de polivalencia de la plantilla que habría que alcanzar en cada sección. Para ello, la parte empresarial, propone a la parte social trabajar de forma conjunta.

Para desarrollar la polivalencia necesaria que sirva para cubrir las ineficiencias actuales de la fábrica con el fin de afrontar los ciclos en los que no hay actividad plena, es necesario implementar un plan de formación y capacitación del personal, dónde sea necesario. Esa formación debe tener carácter obligatorio, y siempre que resulte posible, la formación se ofrecerá dentro de la jornada de trabajo, pero la empresa podrá planificar, igualmente, dicha formación fuera de la jornada laboral. En este último caso, se establecerán las fórmulas para compensar las horas de formación que tengan que fijarse fuera de la jornada, pudiendo también la empresa fijar la formación en supuestos de periodos de inactividad o de afectación del ERTE en vigor.

Es importante poner de manifiesto, que esta propuesta de la parte empresarial se vincula a los resultados obtenidos en la reciente encuesta de compromiso del empleado. Los trabajadores quieren que se valore el nivel de dificultad de las distintas funciones y tener más posibilidades de desarrollo profesional. De este modo, el desarrollo de la polivalencia dentro de nuestra factoría, da respuesta a esa demanda, en tanto en cuanto, mejora la empleabilidad de la plantilla y fomenta su desarrollo profesional.

Alcanzar el objetivo de polivalencia permite, además de reforzar la posición, la posibilidad de favorecer las sustituciones entre los propios trabajadores de la sección sin tener que recurrir a sustituciones externas que implican un alto coste, que lastra los resultados del negocio. Hay que estudiar las fórmulas que reconozcan la polivalencia.

La parte social solicita a la parte empresarial que aclare si la polivalencia en los años de duración de este Convenio se plantea interdepartamental o en la sección.

La parte empresarial aclara que el objetivo de la polivalencia interdepartamental es a largo plazo, es la situación a la que debe tenderse, pero el objetivo realista a corto/medio plazo y durante la vigencia de los 4 años que se plantean para este Convenio es alcanzar la polivalencia plena en la sección.

Esta polivalencia nos obliga a establecer un periodo de formación. Como paso previo hay que validar el nivel de formación del empleado del que se parte y establecer unos hitos de formación y desarrollo.

La parte social manifiesta que el problema que existe en la movilidad es la pirámide invertida, es decir, cuando el trabajador realiza funciones inferiores. Esto es, que un trabajador, aun siendo polivalente, realiza funciones de inferior categoría.

La parte empresarial aclara que una cosa es la movilidad funcional, que se enmarca tal y como dispone el Convenio Colectivo en los límites del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y otra cuestión distinta la polivalencia (formación plena, en este caso, dentro de la sección para desempeñar los distintos puestos de la misma). En este escenario lo que hay que diferenciar es las situaciones de plena actividad de la fábrica que, en principio, no requerirían de su uso, y las situaciones de baja actividad en las que se plantea

como una solución para poder afrontar estos periodos de subactividad para hacer frente a las sustituciones que haya que realizar en la sección, e incluso evitar recurrir a ERTES

Se aclara, asimismo, que, en la actualidad, si el trabajador realiza funciones correspondientes a otra categoría, se remunera conforme a esa categoría superior.

Se manifiesta por la empresa que, tal y como ha dejado apuntado la parte social, se puede parametrizar la polivalencia a que se refiere el artículo 9 del Convenio Colectivo.

Para establecer el reconocimiento de esa polivalencia se pueden estudiar diferentes opciones, como vincular la polivalencia al nivel, a la promoción, a una eventual compensación cuando se lleve a cabo dependiendo de factores, etc.

Como ya se ha dicho, en el Convenio actual ya se recoge la movilidad funcional y el objetivo en la negociación del nuevo Convenio es desarrollar y potenciar la polivalencia que posibilite y mejore esa movilidad funcional dentro de la sección.

La parte social manifiesta que el problema es que los jefes de sección sean los que gestionen y decidan sobre la polivalencia de la plantilla.

La parte empresarial aclara que todo el procedimiento de formación deberá quedar parametrizado para que la progresión en el grado de capacitación responda a cuestiones objetivas. Incluso se podría plantear la creación de una Comisión de Seguimiento.

La parte empresarial manifiesta que hay que establecer un programa de formación para cada una de las secciones.

La parte social solicita un receso.

Finalizado el receso, toma la palabra la parte empresarial.

Entrando a desarrollar el segundo punto del día. Sobre la flexibilidad de la jornada laboral, se expone por la parte empresarial las diferentes opciones de flexibilidad que se plantean como objetivos de la negociación:

1. Establecimiento de una bolsa de horas (positiva y negativa) que permitan la distribución irregular de la jornada. Estas horas no tendrán la consideración de HHEE. El objetivo es la optimización del tiempo de trabajo, vinculado a los ciclos de actividad (plena o baja actividad) de la fábrica (de las líneas), lo que permite, a su vez, reducir las HHEE, que es objetivo común de las partes, tanto desde un punto de vista social como de contención de costes innecesarios

2. Disponibilidad: esta medida permite abordar el problema de la falta de relevo y los costes supérfluos que de ello se derivan. En la actualidad el trabajador que está en el turno se tiene que quedar las 4 horas siguientes al final su turno si se produce una falta de relevo. La disponibilidad se plantea para cubrir las siguientes 4 horas y el 2º y 3º día de ausencia del trabajador del turno. Actualmente esta situación se cubre con HHEE y genera, además, días de descanso. Esta situación no es sostenible. Las partes, además, han manifestado su compromiso de reducción de las HHEE al máximo posible.

En este sentido, se propone estudiar crear grupos de trabajo con disponibilidad para poder cubrir las ausencias del 2 y 3 día. La disponibilidad debe ser rotativa, dando preferencia a la voluntariedad, pero para que la medida sea efectiva es necesario contar con un número mínimo de trabajadores suficientes en situación de disponibilidad, como se ha dicho, bien con carácter voluntario o bien obligatoria con sistema rotativo. Eso no significa que toda la plantilla tenga que estar en situación de disponibilidad, hay que estudiar qué trabajadores es necesario que estén en situación de disponibilidad y durante qué periodos. En un cálculo aproximado se ha estimado que sería necesario contar con 40 trabajadores por letra (equipos)

disponibles al día (considerando las líneas que se relacionan en el artículo de falta de relevo del Convenio Colectivo).

Esta disponibilidad debe ir conectada, necesariamente, a la polivalencia y debiera vincularse a la bolsa de horas. Las horas en situación de disponibilidad no son trabajo efectivo como viene reflejando la jurisprudencia. Sólo si finalmente se acude a trabajar se genera el derecho a cobrar la jornada trabajada y las horas no tendrían la consideración de HHEE, sino que irían a cargo de la bolsa de horas. Esta disponibilidad se compensaría en la forma que se determine.

Entrando a desarrollar dentro del apartado de la flexibilidad la cuestión relacionada con el disfrute de las vacaciones:

La parte empresarial propone incluir en la redacción del Convenio un sistema que permita no tener que acudir a la sustitución del personal en los periodos de vacaciones.

Como fórmulas a estudiar de forma conjunta con la parte social (sin que sean exclusivas, ni excluyentes), la parte empresarial indica las siguientes:

- Algunos Convenios aplicables en empresas comparables establecen paros de 15 días en el periodo estival debiendo la plantilla concentrar el disfrute de las vacaciones en este periodo.
- Otra opción contemplada en otros convenios colectivos y que también se ha aplicado en la fábrica en el pasado, es trabajar durante el periodo de vacaciones, en un sistema de turnos de 6-2. En un cálculo aproximado, se necesitaría trabajar en un sistema de turnos 6-2 durante 2 meses al año para poder cubrir las vacaciones de la plantilla, sin tener que incurrir en mayores costes por sustituciones.
- Hay convenios colectivos que, a fin de favorecer la conciliación, han optado por establecer otro tipo de calendarios, estableciendo un sistema de turnos con funcionamiento de mañana-noche-tarde, ampliando así el tiempo entre los turnos 8 h más. Se comenta a modo de ejemplo un calendario de 5T con una jornada anual similar a la nuestra del 5º turno (El ejemplo que se aporta contempla 360 días de fábrica abierta, con 210 días de trabajo por turno 16H menos en jornada en ese calendario pero se aclara que en ACERINOX es necesario trabajar el 24 y el 31 de diciembre), con 24 días naturales de vacaciones y periodo de disfrute del 15 de junio al 10 de septiembre, de forma que trabajando 3 turnos (cada año, el turno se rota para que el disfrute de las vacaciones se permita en diferentes periodos cada vez a cada uno de los turnos) siempre en verano cubren las vacaciones del resto de turnos, sin necesidad de contratar personal eventual para cubrir el periodo de vacaciones del 5T.

La parte empresarial recuerda que el Convenio actual ya recoge para acería y laminación la posibilidad de trabajar en un turno 6-2 (artículo 24.e).

La parte social manifiesta que si ACERINOX no va a realizar contratos para sustituir las vacaciones de la plantilla esto afecta negativamente a la empleabilidad de los jóvenes de la comarca.

La parte empresarial aclara que se realizarán los contratos temporales que se justifiquen y respondan a situaciones de picos de actividad que no puedan cubrirse con la plantilla actual, sustituciones, etc. En cualquier caso, el objetivo es garantizar la viabilidad de la fábrica y de sus puestos de trabajo. No podemos olvidar que la unidad productiva se encuentra en una situación actual de pérdidas, la fábrica no tiene actividad y no somos competitivos. En los últimos 5 años tan sólo se ha obtenido un resultado positivo en uno de ellos. Es prioritario reconducir la situación para garantizar el empleo en la medida de lo posible y mantener los puestos de trabajo de la plantilla.

La parte social manifiesta que trasladar a la plantilla la implementación de estas medidas con carácter indefinido es complicado.

La parte social plantea también estudiar la opción de un calendario a turnos 7-5 y que se garantice la posibilidad de disfrutar los días que la empresa deba al trabajador de la bolsa de horas.

No debe perderse de vista, como se vienen reiterando desde el principio del periodo negociador, que la negociación es un todo y que no pueden considerarse partes aisladas. Todo suma, por tanto, será al final de la negociación cuando a la vista de los avances en la misma y las ineficiencias solventadas con respecto al actual convenio que no está previsto para situaciones de falta de actividad con las que ahora se enfrenta la fábrica, se pueda cuantificar y valorar la forma en la que esto repercute positivamente en el trabajador (formación, mejoras sociales, salario, etc.).

Asimismo, la empresa ofrece a la parte social trabajar de forma conjunta en el desarrollo de la bolsa de horas, el programa de formación, la disponibilidad y el sistema para fijar el disfrute de las vacaciones, mediante la creación de mesas de trabajo conjuntas entre la parte social y la parte empresarial (reducidas) para poder abordar y desarrollar cada una de estas materias aprovechando el tiempo disponible entre las reuniones de negociación ya fijadas.

La parte social solicita a la parte empresarial que se facilite por escrito el resumen de lo hablado en la reunión.

La parte empresarial reitera que en la reunión se ha trasladado a la parte social ideas generales sobre las que trabajar de forma conjunta. No se trata de propuestas cerradas, la intención es poder abordar conjuntamente el desarrollo de la flexibilidad de la jornada, la polivalencia y el sistema de vacaciones, con el fin de eliminar y optimizar, en la medida de lo posible, las ineficiencias que repercuten negativamente en el funcionamiento de la planta en los periodos de disminución o falta de actividad a los que nos venimos enfrentando desde hace más de un año, y que el convenio actual no aborda

Como resumen de lo hablado en la reunión se refieren los siguientes puntos:

1. Polivalencia plena en la sección (movilidad interna):

- Objetivo a corto/medio plazo durante los 4 años de duración del Convenio Colectivo.
- Determinar/validar la situación actual de polivalencia de los trabajadores en cada sección para fijar la matriz de polivalencia deseable.
- Establecer un programa de formación y capacitación del personal específico en cada sección.
- Fijar unos grados de formación considerando 2 parámetros: número de funciones adquiridas (trabajador más polivalente) y a la complejidad de las funciones.
- Fijar la obligatoriedad de la formación dentro y fuera de la jornada. Establecer la posibilidad de asignar al trabajador a formación en periodos de baja actividad. Si existe plena actividad fijar la actividad fuera de la jornada y estudiar sistemas de compensación.
- Conseguida la polivalencia, determinar sistemas de reconocimiento.
-

2. Flexibilidad:

- Establecer la jornada flexible (distribución irregular de la jornada) mediante un sistema de bolsa de horas y disponibilidad, sin exceder la jornada anual del Convenio Colectivo.
- Determinar a qué colectivo de trabajadores les sería de aplicación.
- Determinar el funcionamiento de los saldos positivos (a favor del trabajador) y negativos (a favor de la empresa).
- Determinar plazos de llamamiento.

- Estudiar sistemas que reconozcan la disponibilidad de aquellos trabajadores que puedan estar en situación de disponibilidad.
- Consensuar sistema de disfrute de vacaciones.
- Estudiar posibilidad de modificar los calendarios de trabajo y con qué periodicidad.

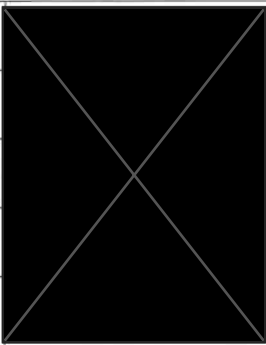
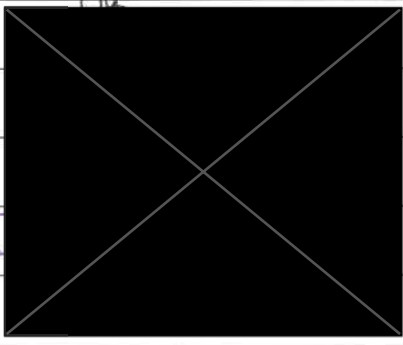
Para abordar los puntos referidos, y como ya se ha dicho, la parte empresarial propone a la parte social crear comisiones de trabajo que trabajen de forma conjunta en el desarrollo de las materias apuntadas durante el tiempo que media entre las reuniones de negociación.

Por último, la parte empresarial traslada a la parte social que están trabajando con una empresa externa para abordar el problema del absentismo y que se solicitará la participación del Comité para tratar de encontrar la mejor solución encaminada a reducir el absentismo.

Las partes manifiestan que la próxima reunión está señalada el 18 de mayo a las 10:00h, correspondiendo a la parte social proponer el orden del día, la parte social se compromete a hacer llegar el 12 de mayo 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.

Nº	Nombre y Apellidos	Sindicato	Firma
1		ATA	
2		ATA	
3		ATA	
4		UGT	
5		UGT	
6		UGT	
7		USO	
8		USO	
9		USO	
10		CCOO	
11		CCOO	
12		COORDINADORA	
13		COORDINADORA	
14		ATA	
15		ATA	
16		UGT	

17		UGT	
18		CCOO	
19		CCOO	
20		COORDINADORA	
21		COORDINADORA	

Por la parte empresarial,

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

