

ACTA DE LA ÓCTAVA 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 18 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
21		COORDINADORA	Asesor

Por la parte empresarial, asisten las siguientes personas:

Nº	Nombre y Apellidos	Cargo	En calidad de
1	Sonia Franco Martín	Jefa de Recursos Humanos	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
2	Francisco Fernández de la Mata	Director de Producción	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
3	Luis David Ocaña Rodríguez	Responsable de Relaciones Laborales	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
4	Cristina Espinel Vázquez	Responsable Asesoría Jurídica	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
5	Jesús Beltejar Campos	Director de Relaciones Laborales	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
6	Javier López Calle	Jefe Dpto Técnico	Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
7	Blanca Mercado Grande	Asesora Externa	Asesora

1. Detalles de la convocatoria

Lugar: Presencial

Fecha y hora: 18 de mayo 2023 – 10:00 horas

Objeto: 8ª 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 7ª 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:

- Absentismo.

Constando la renuncia de la parte social a proponer y desarrollar el orden del día de esta reunión pese a lo acordado en el SERCLA, por entender la parte social más beneficiosa para la negociación que la parte empresarial profundice en la presente reunión en los aspectos relacionados con el absentismo, se solicita a la parte empresarial que proponga y desarrolle el orden del día. La parte empresarial esta conforme.

iii. Deliberaciones de las partes sobre los puntos anteriores.

3. Deliberaciones

Cuestiones Previas

Toma la palabra la parte empresarial, manifestando en primer lugar que,

Según el acuerdo alcanzado en el SERCLA, en esta sesión le correspondía a la parte social proponer y desarrollar el orden del día, sin embargo, para sorpresa de la parte empresarial, la parte social comunicó su renuncia a proponer y desarrollar el orden del día de la presente reunión, solicitando a la empresa que tratase en esta reunión los temas relacionados con el absentismo y la prima de producción.

Dicho esto, la parte empresarial quiere dejar constancia de la renuncia de la parte social a proponer y desarrollar los puntos de negociación para esta reunión del día 18. Del mismo modo, también se quiere hacer constar que habiéndose solicitado a la parte social que trabajasen sobre las propuestas/alternativas tratadas en la anterior reunión con la parte social vinculados a la flexibilidad, cobertura de vacaciones y polivalencia para poder abordarlos de forma conjunta, esa parte social ha manifestado a la parte empresarial que no han estudiado ninguno de los puntos tratados.

La parte social manifiesta que, como su plataforma está supeditada a temas económicos, lo que solicitan es que la parte empresarial desarrolle todos los temas que propongan y que después la parte social se pronunciará.

Dicho esto, la parte empresarial manifiesta a la parte social que, cumpliendo con el régimen de alternancia, la parte empresarial había propuesto como orden del día para la reunión del próximo 25 de mayo mantener una reunión monográfica sobre absentismo y que, en la siguiente reunión que le correspondiese en régimen de alternancia, se propondría una reunión monográfica sobre la prima de producción. Por ese motivo, se ha manifestado a la parte social que, si bien la parte empresarial podría plantearse asumir hoy la exposición de la reunión monográfica dedicada al absentismo, aun no estaba en disposición de desarrollar la materia de la prima

de producción, ya que, por la complejidad del tema tratado, se requiere un extenso y profundo análisis y trabajo interno.

Tras estas manifestaciones, la parte empresarial reitera el mensaje trasladado en las reuniones anteriores de que, a la vista de los resultados económicos, hay muchas cosas que hay que cambiar para dar continuidad a la unidad de negocio y para preservar los puestos de trabajo. Este es el objetivo que tenemos que marcarnos las partes. Para alcanzar este objetivo hay que entender que es necesario llevar a cabo cambios sustanciales en el modo de producir y en la organización del trabajo, que nos permitan atacar las ineficiencias detectadas.

Así, una vez concretadas las propuestas en las que esa parte social esté de acuerdo en que la empresa siga trabajando, por entender que las mismas pueden ser propuestas que lleguen a aceptarse por su parte, la parte empresarial presentará propuestas más definidas para poder continuar negociando sobre esas concretas propuestas ya identificadas.

La parte empresarial inicia la exposición sobre el absentismo:

La evolución del absentismo ha sido exponencial, hablamos de absentismo como "no presencia" (por cualquier causa). Hemos aumentado la "no presencia" en 2/3 puntos porcentuales. Esta es una ineficiencia, el absentismo, con un amplio margen de mejora.

Si analizamos el absentismo por causa de enfermedad/accidente, hay dos cuestiones que habría que considerar: la reducción del riesgo y conseguir una pronta recuperación del trabajador (acortar las bajas).

El Complemento de la IT se ve afectado por el volumen global de absentismo. Si conseguimos reducir el absentismo, será algo que, de este modo, también repercutirá positivamente en el trabajador individual (aquel trabajador que esté de baja médica tendrá un complemento de IT mayor).

La parte empresarial facilita a la parte social el detalle de los datos vinculados al absentismo, en concreto se indica que:

- La media del absentismo en los últimos 4 años de vigencia del convenio asciende a 8,84%. El absentismo se redujo mínimamente durante la pandemia (COVID) y el ERTE (2020 y 2021), pero el año pasado el absentismo ha aumentado hasta la cifra de 10,42%. Esto supone un absentismo que supera el doble del mínimamente asumible.
- El coste total del absentismo (promedio de los 4 años de vigencia del convenio) asciende a 10M €. Se aclara que un punto porcentual de absentismo equivale a 1M €.
- Al margen de lo anterior, hay que considerar que el Plus de No Absentismo del 5º turno ha supuesto un coste de 1,7 M €.
- El total, por tanto, de los costes aparejados al absentismo, ascendería a 12M € anuales, de los cuales:
 - 55% absentismo generado por enfermedad/accidente.
 - 28% absentismo generado por disfrute de licencias y permisos.
 - 17% generado por horas sindicales.

Hay que considerar, asimismo, que el absentismo lleva aparejado, en determinadas ocasiones, la generación y el pago de HHEE y/o la contratación de personas para sustituir las bajas.

La parte empresarial manifiesta que es necesario reducir el absentismo, como mínimo y en una primera fase, en un 5% (siendo el objetivo a alcanzar de un 3,5%).

Prosigue la parte empresarial manifestando que hay muchos artículos del convenio que intentan solucionar el problema del absentismo, pero lo cierto es que cada vez el índice del absentismo es peor, y lejos de mejorar, empeora. Eso significa que no estamos siendo eficaces para controlarlo.

Las partes manifiestan que son conscientes de la parte de absentismo relativa a las horas sindicales y de la actual redacción del convenio en lo que respecta a las horas sindicales (y del límite de horas que se contempla). No obstante, la parte empresarial manifiesta que su intención es abordar en su conjunto la problemática actual del absentismo, y no sólo el relativo a la RLT.

La parte empresarial traslada a la parte social su intención de empezar a trabajar en temas de absentismo con 2 empresas externas: TEBEX y SOLUTIA, así como, que sería muy positiva la participación del Comité en esas reuniones de trabajo. En concreto, con la empresa TEBEX se va a trabajar en la ayuda a la pronta recuperación del trabajador con la dinamización de pruebas diagnósticas, y con SOLUTIA se va a trabajar la parte del cambio cultural en relación con el absentismo. En cuanto se alcance el acuerdo de colaboración con estas empresas la Empresa hará una presentación al Comité de Empresa.

En relación con este punto, la parte social pregunta por el coste que supone contratar a estas empresas.

La parte empresarial responde a la parte social que sólo con conseguir reducir un punto el absentismo, el coste de estas empresas ya estaría amortizado.

La parte social manifiesta que el objetivo de reducir el absentismo es un objetivo común y que les gustaría saber o entender con quién colaboran estas empresas.

La parte empresarial manifiesta a la parte social que no son empresas excluyentes y que se les facilitarán todos los detalles en la reunión que se mantenga con el Comité para informarles puntualmente sobre esta cuestión.

La parte social solicita a la Empresa que les facilite el dato sobre el porcentaje de absentismo que tienen los trabajadores que cuentan con un seguro privado.

La parte empresarial manifiesta que facilitará a la parte social este dato.

En relación con los artículos del Convenio que tratan el tema del absentismo, la parte empresarial manifiesta que el artículo 38 del Convenio Colectivo (Plus Asistencia), es un plus que se incluyó en el convenio para reducir el absentismo, como su propia redacción indica, y que, por el contrario, este Plus se abona a todos los trabajadores sin que esté vinculado a la prestación de trabajo efectivo. Este punto es necesario que se aclare y que se ajuste el pago a lo expresamente pactado en el Convenio. El sentido del abono de este Plus no es otro que conseguir reducir el absentismo, no se justifica un abono que no esté vinculado al día efectivo de trabajo.

En relación con el artículo 41, Política de reducción del absentismo del 5º turno, la parte empresarial manifiesta que no se está aplicando la literalidad de lo pactado. El coste vinculado al Plus absentismo asciende a 1,7M € y, pese a ello, el absentismo, lejos de reducirse, ha aumentado más de un 2% desde su implantación.

En el Convenio lo que se deja indicado es que, si en el mes, un trabajador de 5 turnos genera el derecho a disfrutar de alguna de las licencias que no están expresamente excluidas en el artículo, y no hace uso de la misma, tendrá derecho a cobrar ese mes el Plus de No Absentismo, calculado a 3 €/día.

Este es el pago que la parte empresarial entiende ajustado a lo pactado en el Convenio. El abono del Plus sólo se justifica en el mes en el que el trabajador, habiendo generado una licencia de las no excluidas en el artículo, renuncia a disfrutarla. El resto de los meses no cobraría el Plus. Del mismo modo, a aquellos trabajadores que no se encuentren dentro del supuesto, no les corresponde cobrar el Plus de No Absentismo.

La parte social manifiesta a la parte empresarial, en relación con el dato del 55% sobre el absentismo total que supone la enfermedad y el accidente, que es necesario diferenciar en ese porcentaje la parte que corresponde a enfermedad común y la parte que corresponde a accidente de trabajo.

La parte empresarial aclara a la parte social que el 85% del absentismo por Enfermedad/Accidente corresponde

a enfermedad común.

La parte social traslada a la parte empresarial que el absentismo se produce por varias causas:

- No siempre existe consenso sobre la calificación de las contingencias como derivadas de contingencias comunes o profesionales.
- Los trabajadores cuando acuden a la Mutua no obtienen una atención rápida, ya que la Mutua no apoya al trabajador en su pronta recuperación. La gestión de las contingencias comunes por parte de la Mutua ha resultado ser un fracaso.
- Hay que tener en cuenta, a la hora de valorar el incremento de la cifra del absentismo, que los permisos y licencias legales han aumentado en los últimos años.

La parte empresarial manifiesta a la parte social que todos los accidentes que ocurren en la fábrica se analizan exhaustivamente, siendo la política para reducir los accidentes de trabajo, una prioridad absoluta para la Empresa, hasta el punto de que, en las reuniones mensuales que se mantienen, se analiza todo lo que ocurre con un nivel de detalle máximo. Otra cosa es, o puede ser, en relación con problemas músculo-esqueléticos que el trabajador reporta estando en el centro de trabajo. En esos supuestos es dónde, quizás, puede surgir una discrepancia, pero, en cualquier caso, es la Mutua la que tiene la capacidad para declarar qué tipo de contingencia es la que se identifica con esa dolencia.

Por otro lado, la parte empresarial traslada a la parte social que también considera que la gestión por parte de la Mutua de las contingencias comunes se ha evidenciado ineficiente; a pesar de que la Empresa ha realizado un seguimiento a la Mutua y ha presionado para que agilicen sus procesos internos y den una respuesta más rápida y eficiente al trabajador para conseguir su pronta y total recuperación. No obstante, recuerda a la parte social que la decisión de la gestión por parte de la Mutua de las contingencias comunes fue una decisión consensuada y acordada en la anterior negociación del Convenio Colectivo.

Asimismo, pone en conocimiento de la parte social que, aun estando de acuerdo con la parte social en que no tiene sentido actualmente dar continuidad al seguimiento por parte de la Mutua de las contingencias comunes, las partes no pueden perder de vista lo siguiente:

- Si se deriva directamente al trabajador a la Seguridad Social se pierde la trazabilidad.
- Si se cancela la póliza actual con la Mutua, no existe garantía para las partes de poder recuperar este servicio con posterioridad. No existe obligación legal del seguimiento a través de la Mutua de las contingencias comunes, no obstante se incluía este servicio dentro de las pólizas, buscando un servicio por parte de la Mutua global y más eficiente. Dicho esto, si las partes valoran en el futuro volver con la Mutua, hay que considerar que la Mutua puede rechazar incluir en una futura póliza el seguimiento de las contingencias comunes.

Por la parte social se pregunta a la parte empresarial si el porcentaje del 55% del absentismo vinculado a enfermedad y accidente de trabajo se puede facilitar también por secciones.

La parte empresarial responde a la parte social que en determinadas secciones es más alto este porcentaje, como, por ejemplo, en algunas secciones del departamento de Laminación en Frío. Asimismo, se deja apuntado por la parte empresarial que el porcentaje del absentismo se disparó días antes de la convocatoria de la huelga y que algunos de esos trabajadores aún no se han reincorporado.

La parte empresarial manifiesta a la parte social que la polivalencia es una medida que ayudará a combatir el absentismo y que hay que valorar los cambios entre los departamentos.

La parte social no está de acuerdo

La parte empresarial recuerda que hace años se creó una Comisión de cambio de puestos de trabajo precisamente para gestionar esta cuestión, pero fue inviable dar respuesta a la ingente cantidad de solicitudes que se presentaron y poder establecer criterios objetivos para no generar situaciones de conflicto entre los propios trabajadores.

En la actualidad la Seguridad Social no está reconociendo la IP a los trabajadores y esto es un problema real para los trabajadores y para la Empresa. En ese sentido, el año pasado la Seguridad Social reconoció la IP tan sólo a un trabajador, mientras que en años anteriores la media era de 15 casos al año. Ello implica que sea necesario analizar todas situaciones en las que se reincorporan trabajadores que no pueden trabajar y que el Servicio Médico califica como no aptos para el desempeño de sus funciones, debiendo, en estos casos favorecer la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

La parte social propone a la parte empresarial que el trabajador salga de los puestos con más esfuerzo físico antes de que se produzca una contingencia, buscando mecanismos de rotación del personal a otros puestos de trabajo más livianos.

La parte empresarial reitera que hay que luchar por conseguir la polivalencia del personal trabajador, entendiendo que dicha polivalencia posibilitará abrir la puerta a una mayor rotación entre puestos, siempre y cuando tengan la formación adecuada para ejercer esos nuevos puestos.

La parte empresarial aclara a la parte social que la formación tendrá la duración necesaria para poder desempeñar el puesto en condiciones de seguridad y conocimiento del desempeño de las funciones. Lo que está claro es que ningún trabajador va a trabajar sin tener los cursos de seguridad.

Las partes están conformes en que se puede aprovechar los días de ERTE para realizar formación. Habría que hablarlo en las secciones.

La parte empresarial traslada a la parte social que está conforme en revisar las cuantías incluidas en el Convenio vinculadas a las indemnizaciones y en incluir la IP absoluta derivada de accidente de trabajo en el texto del Convenio (ahora está solo incluida la enfermedad común).

La Empresa vuelve a reiterar a la parte social que todas las mejoras de naturaleza económica suman. La negociación es un todo.

Otra cuestión que plantea la empresa es la necesidad de que, tal y como dispone la norma, el trabajador que se reincorpora en su puesto de trabajo después de una IT de larga duración disfrute de las vacaciones devengadas durante el periodo de la IT, inmediatamente después del alta médica. De esta forma, el trabajador tiene más tiempo para consolidar su recuperación y se puede plantear finalizar el contrato de sustitución con el trabajador sustituto y formalizar un contrato temporal con este último para la cobertura de vacaciones.

La parte social se muestra conforme, siempre que el trabajador eventual que haga de sustituto no se vea perjudicado dentro de la legislación vigente).

Por otro lado, la parte empresarial propone a la parte social que el absentismo se valore por grupos de trabajo para que la lucha por reducir el absentismo sea de todos, estando dispuestos a escuchar propuestas de la parte social para poder establecer fórmulas.

Hay un factor del absentismo establecido a nivel individual incluido en la paga de beneficios.

Hay también un factor del absentismo establecido a nivel total y que se incluye en el complemento de la IT.

La intención es establecer un factor colectivo que repercuta en positivo y no en negativo, planteando establecer que cada sección tenga reconocido un nivel de absentismo óptimo.

Por último, la parte empresarial traslada a la parte social que por su parte se ha hablado de muchas cosas hasta ahora, pero que es necesario que la parte social se pronuncie y dé su parecer sobre las propuestas y opciones que ha planteado la parte empresarial en las reuniones precedentes. Es imposible avanzar en la negociación si no se trabaja sobre puntos concretos en los que exista una conformidad por las partes, aunque sea una conformidad sólo de inicio, que no vincule a las partes.

La parte social traslada a la parte empresarial que facilite sus propuestas por escrito, a lo que la parte empresarial responde que todas las propuestas están detalladas en las actas y que se compromete a hacer llegar el acta de la presente reunión a la parte social a la mayor brevedad.

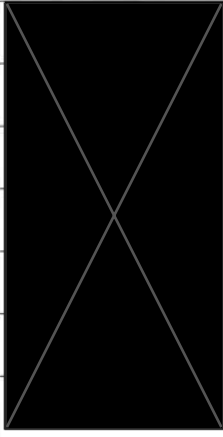
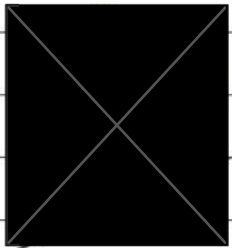
La parte empresarial pregunta a la parte social qué decisión han tomado sobre la propuesta del orden del día y el desarrollo en alternancia de la próxima reunión, ya que, en teoría, la reunión del 25 le hubiese correspondido a la empresa para hablar del absentismo. Se ofrece a la parte social, bien continuar profundizando y desarrollando conjuntamente entre las partes las propuestas sobre flexibilidad, absentismo, polivalencia y vacaciones en la próxima reunión del 25 de mayo a las 10:00h o fijar una reunión el martes 30 de mayo a las 12:00h para tratar el tema de la prima de producción. La parte empresarial solicita a la parte social que se pronuncie cuanto antes para poder trabajar el contenido de las reuniones con el tiempo suficiente.

La parte social traslada a la parte empresarial que lo debatirán internamente y comunicarán su decisión a la parte empresarial en el día de mañana. Asimismo, la parte social traslada a la parte empresarial que no están de acuerdo con la propuesta de la parte empresarial y rechazan constituir comisiones de trabajo reducidas para tratar y desarrollar las propuestas realizadas por la empresa vinculadas a flexibilidad, polivalencia, absentismo, etc. y solicitan que la negociación se siga realizando con el pleno de los miembros de la Comisión negociadora y en las reuniones de negociación.

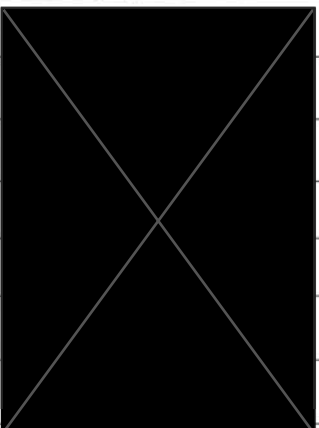
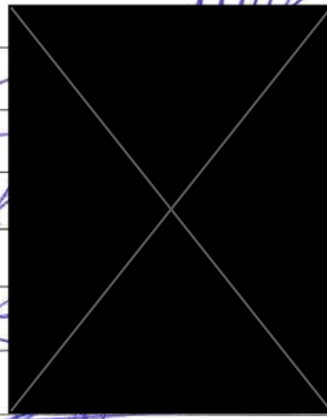
Sin otros asuntos que tratar, se levanta la reunión.

Por la Parte Social

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		Idi			CCOO
20		lla			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	
7		Asesora	