

**ACTA DE LA NOVENA 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 25 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			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
2			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
3			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
4			
5			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
6			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
7			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
8			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
9			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
10			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
11			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
12			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
13			Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
14			Asesor
15			Asesor
16			Asesor
17			Asesor
18			Asesor
19			Asesor
20			Asesor
21			Asesor

**Por la parte empresarial,** asisten las siguientes personas:

Nº	Nombre y Apellidos	Cargo	En calidad de
----	--------------------	-------	---------------

1		Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
2		Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
3		Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
4		Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
5		Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
6		Miembro Mesa Negociadora IV Convenio
7		Asesora

## 1. Detalles de la convocatoria

**Lugar:** Presencial

**Fecha y hora:** 25 de mayo 2023 – 10:00 horas

**Objeto:** 9ª 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 8ª 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:

1. Artículo 51 Promociones.
2. Artículo 15 Seguros-Personal con capacidad reducida.
3. Artículo 20 Transporte.
4. Artículo 27 Licencias y permisos.

iii. Deliberaciones de las partes sobre los puntos anteriores.

## 3. Deliberaciones

### *Cuestiones Previas*

Toma la palabra la parte social, manifestando en primer lugar, en relación con la lectura del acta de la 8ª reunión de negociación del IV Convenio Colectivo de Empresa de ACERINOX EUROPA, S.A.U., que el sindicato ATA envió un correo electrónico dirigido a RRHH solicitando que se incluyese en el texto del acta de la reunión que se propuso por ese sindicato que se quitasen las liberaciones a todo el Comité para reducir el

porcentaje del absentismo.

Tras esta manifestación, no existiendo consenso dentro de la parte social sobre la modificación del acta propuesta por el sindicato ATA en lo que respecta a este punto, se solicita por la parte empresarial que, tras deliberar en interno esa parte social los cambios que proponen introducir en el texto del acta, envíen a la parte empresarial la versión modificada del acta que se propone finalmente por la parte social.

La parte social está de acuerdo.

En segundo lugar, las partes acuerdan señalar como fecha de la próxima reunión el miércoles 31 de mayo de 2023, en horario de 8:30 horas a 12:30 horas. Siguiendo con el orden de alternancia, el orden del día de la próxima reunión será propuesto por la parte empresarial, que dedicará la reunión a exponer la prima de producción.

Dicho esto, la parte social, antes de comenzar la exposición del orden del día, menciona las últimas declaraciones de la Empresa de las que se ha hecho eco la prensa que hablan sobre los buenos resultados del grupo Acerinox y sobre el reparto de dividendos.

La parte empresarial reitera que es cierto que el grupo Acerinox ha tenido unos buenos resultados, pero es también cierto que la Fábrica de Palmones, en 4 de los últimos 5 años, ha dado un resultado negativo (pérdidas). La situación negativa de la Fábrica de Palmones es evidente, y esta mala situación afecta negativamente a los resultados del grupo Acerinox.

Cuestión distinta es el valor de la acción del grupo Acerinox, en ese artículo publicado en prensa la idea que subyace es que la acción del grupo Acerinox está infravalorada en bolsa, lo que se deja apuntado es que la acción no refleja el valor real del grupo Acerinox que ha reportado beneficios. Esto puede favorecer operaciones de adquisición de la Compañía.

Finalizadas las cuestiones previas, la parte social comienza la exposición del orden del día:

En primer lugar, la parte social desarrolla su propuesta sobre el artículo 51 referido a las promociones de nivel salarial. Se solicita que las promociones de niveles salariales para puestos de trabajo se abran a cualquier trabajador, ya que actualmente este artículo sólo aplica a los trabajadores de nivel mínimo hasta el 5.

La parte social entiende que el cambio del texto que proponen del artículo evita la discriminación de aquellos trabajadores que no pueden promocionar de nivel a través de este artículo en su redacción actual, bien porque su nivel mínimo del puesto sea superior al nivel 5, bien porque ya tienen un nivel 8 o superior.

Asimismo, la parte social señala que solicitan una promoción por recorridos, solicitando que del nivel 5 se pase al nivel 7 y que del nivel 7 se pase al nivel 9.

Por otro lado, la parte social solicita que la revisión de nivel no sea anual, es decir, que se revise el cumplimiento de los requisitos para promocionar con carácter mensual. Actualmente, si en la revisión del mes no se cumplen los requisitos no se vuelve a realizar la comprobación hasta el año siguiente.

La parte empresarial aclara que, actualmente, si en la revisión mensual se confirma que el trabajador cumple los requisitos, al hacerse efectivo el cambio de nivel en el mes de enero, si hasta entonces el trabajador deja de cumplir los requisitos (por ejemplo, por tener una baja médica que impida cumplir con el requisito del índice de absentismo), se le respeta igualmente el cambio de nivel.

La parte empresarial a la vista de lo manifestado por la parte social, indica que la modificación del artículo 51 que se plantea por la parte social contemplaría 3 cambios:

1. Eliminar el nivel mínimo para aplicar la promoción de nivel. Este artículo, que actualmente sólo aplica a los trabajadores de nivel mínimo hasta el 5, se solicita que resulte de

aplicación a todos los trabajadores (también trabajadores de niveles salariales superiores al nivel 5). Es decir, si el recorrido del puesto de trabajo es 8-9-11, por ejemplo, la persona trabajadora promocionaría del nivel 8 al 9, por ejemplo, siempre que cumpliera los requisitos indicados en el Art. 51 del Convenio, para promocionar.

2. Eliminar la limitación actual del Convenio de promoción máxima hasta el nivel 8, de tal forma que el trabajador promocionaría al nivel siguiente de su recorrido. Así, si el recorrido del puesto de trabajo es 5-7-9, por ejemplo, la persona trabajadora pasaría del 7 al 9, o si el recorrido del puesto de trabajo es 9-11-12, por ejemplo, la persona trabajadora pasaría del 9 al 11.
3. Revisión del nivel en el mes en el que se cumplen las condiciones.

La parte social manifiesta que es correcto y que sobre el resto del texto del artículo no solicitan cambios.

La parte social pasa a exponer la modificación propuesta del artículo 15 del Convenio, sobre personal con capacidad disminuida. Por un lado, solicitan incrementar las cuantías de las indemnizaciones y, por otro lado, incluir el accidente laboral.

La parte empresarial manifiesta que este punto se valora positivamente.

La parte empresarial aprovecha para trasladar a la parte social que es necesario trabajar de forma conjunta para encontrar una solución en aquellos casos en los que la Seguridad Social no reconoce la IP a trabajadores que verdaderamente se encuentran en una situación incapacitante y retornan al puesto de trabajo siendo declarados por el servicio médico como no aptos. La idea es poder trabajar con el servicio médico y con una de las empresas externas que nos van a ayudar con la gestión del absentismo (SOLUTIA) a fin de poder documentar las limitaciones de las personas y en caso de no ser posible reubicar al trabajador por no existir ningún puesto en el que pueda encuadrarse al trabajador, que se acuda a la extinción por ineptitud sobrevenida y estudiar si se podría ofrecer una ayuda complementaria al trabajador, como por ejemplo, sufragar parte del gasto de la asistencia jurídica o pericial que fuese necesaria en el procedimiento judicial para el reconocimiento de la IP u otro tipo de ayuda económica; así mismo a través de la empresa externa, también podríamos ayudar con los trámites para dicho reconocimiento de la IP.

La parte social manifiesta que valora positivamente la propuesta empresarial.

En tercer lugar, la parte social expone el punto relacionado con el Plus Transporte. Se alega que el gasto en combustible se ha visto incrementado y que, en consecuencia, el importe del Plus también debería verse incrementado en un 30% de su importe.

La parte empresarial manifiesta que esta medida favorece sólo a algunos trabajadores. El sobrecoste de esta propuesta se ha calculado en 361.000€ (coste calculado por 4 años); Si consideramos que todo suma, esa parte social debe considerar que, de asumirse este coste, ello supone renunciar a que ese importe se aplique a otras propuestas que sí puedan redundar en beneficio de todos los trabajadores. En su lugar en lugar de incrementarse en un 30% se podría estudiar incrementar las cantidades en el porcentaje que se acuerde de subida anual.

En el año 2022 el coste del Plus Transporte ascendió a 238.000€ y lo cobraron 219 personas.

En cuarto lugar, la parte social desarrolla su propuesta sobre permisos y licencias.

Sobre el punto 8º relacionado con las visitas médicas, la parte social solicita incluir, además del propio trabajador al hijo y al cónyuge.

Por otro lado, solicitan que se aclare qué se entiende por ingreso hospitalario y que se amplíe a aquellos casos en los que el trabajador permanezca en centro hospitalario o ambulatorio sin pernoctar.

Asimismo, solicitan que se incluya un permiso no retribuido, de hasta 24 horas al año, siempre que no altere el normal funcionamiento productivo y que tenga el visto bueno de su superior inmediato.

La parte empresarial traslada a la parte social que está pendiente de publicación en el BOE la Ley de Familias y que incluye, entre otros, los siguientes permisos:

Permiso retribuido de 5 días al año para cuidar de familiares de segundo grado o convivientes por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Permiso retribuido de hasta 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Se podrá usar este permiso por horas o por días, hasta sumar un total de 4 días al año.

Dicho esto, se remarca que la Ley está pendiente de publicación y que el texto no es definitivo, por lo que parece más prudente esperar a que se apruebe el texto definitivo para entender el alcance de la obligatoriedad de los permisos que se incluyan en la Ley.

En cualquier caso, la parte empresarial indica que es necesario que se aclare qué se entiende por “fuerza mayor”, “enfermedad grave” y “hospitalización”. En relación con la hospitalización, la parte empresarial aclara que se entiende que hay ingreso hospitalario sólo cuando ha existido pernocta.

Sobre la posibilidad de incluir un permiso no retribuido de 24 horas, la parte empresarial manifiesta que este punto puede quedar satisfecho si la parte social valora incluir la flexibilidad a través del sistema de bolsa de horas y, además, que esa gestión del tiempo estaría retribuida.

Sobre el punto 14º que habla de la conmutación, la parte social explica que la diferencia con el permiso retribuido es que esas horas que se solicitan se tienen que devolver y que esto es más complicado para el trabajador porque la empresa es quien decide cuándo tiene que realizar esas horas.

Las partes están de acuerdo en estudiar la posibilidad de que, si se disfrutaran esas horas durante el fin de semana, la devolución de esas horas se realice también en fin de semana.

Se propone por la parte social que, al menos, se asuma la redacción del apartado 10 del artículo de licencias del convenio de la provincia de Cádiz del metal que dice: *“Para acompañamiento de cónyuge, hija o hijo a centros de diagnóstico a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 Kms. del domicilio del trabajador o trabajadora: un máximo de tres días año.”*

La parte social solicita, al menos, incluir a los familiares de primer grado.

La parte empresarial responde que estudiará la propuesta social.

Por último, la parte social pregunta a la parte empresarial por las prejubilaciones, esto es, por las jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Se solicita a la parte empresarial que, siendo que esta opción para la industria manufacturera se mantiene vigente en las condiciones actuales sólo hasta el 31 de diciembre de 2023, permitir todas las jubilaciones que cumplan los requisitos y que se presenten a instancias del trabajador.

La parte empresarial manifiesta que es necesario que la empresa valore cada caso y que sólo se asumirían aquellas jubilaciones que no supusieran una pérdida de talento y que permitiesen realizar el traspaso de conocimiento. Esto es, se podría estudiar ver en qué casos se podrían incluir condiciones para el solape del


conocimiento.

No obstante, la empresa remarca que, atendiendo a la situación de la Fábrica, la fórmula de que salga una persona trabajadora y entre otra no se ajusta a las necesidades actuales.


Sin otros asuntos que tratar, se levanta la reunión.

Por la Parte Social

Nº	Nombre y Apellidos	Sindicato	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

19		
20		
21		

Por la parte empresarial,

Nº	Nombre y Apellidos	Cargo	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			