

Propuesta de pacto de desconvocatoria de huelga o en su defecto propuesta de la empresa para someter a la asamblea para la desconvocatoria de huelga

Con el fin de iniciar la desescalada del conflicto generado en sede de negociación del IV Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA SAU del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones, las partes suscriben los siguientes **ACUERDOS PARCIALES** alcanzados en relación con las siguientes materias:

1. Sobre la vigencia del Convenio Colectivo:

La vigencia del Convenio Colectivo de Acerinox Europa será desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2027, teniendo los efectos retroactivos al 1 de enero de 2023 sobre las materias retributivas que específicamente se pacten.

2. Sobre la retribución salarial fija de Convenio Colectivo para 2023 y 2024:

Año 2023.

En la nómina del mes en curso de la desconvocatoria de la huelga, o en su defecto, en la nómina del mes siguiente, se abonará la cuantía equivalente a un incremento salarial para el año 2023 del 2,75% manteniendo la última oferta formal de la empresa celebrada en la reunión de mediación de convenio colectivo mantenida en el CARL del día 30 de Enero de 2023.

Año 2024.

Se abonará la cuantía equivalente a un incremento salarial del 2,25% a cuenta del resultado final del pacto de retribuciones fijas que se alcance durante la negociación del Convenio.

En la nómina del mes en curso de la desconvocatoria de la huelga, o en su defecto, en la nómina del mes siguiente, se regularizarán los importes de los meses transcurridos desde enero de 2024.

3. Sobre el calendario de vacaciones de los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027:

La Dirección del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones de ACERINOX EUROPA SAU, y la representación de las personas trabajadoras acuerdan:

a) En relación con el calendario de vacaciones del año 2023:

En relación con el calendario de vacaciones del año 2023, la Empresa mantiene la propuesta que ya manifestó en el SERCLA de fecha 15/06/2023 para la resolución del conflicto colectivo de vacaciones 2023 y que se concreta en que el devengo de las vacaciones correspondientes al año 2023 de todo el personal no se verán

afectados por los días de ERTE aplicados desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, devengándose en su totalidad.

A elección del trabajador, la regularización de los días de vacaciones del 2023 podrá realizarse según las siguientes alternativas:

- Introducción de los días de vacaciones que se hayan visto afectados del empleado en el sistema AS-400 para su disfrute.
- Abono de los días de vacaciones que se hayan visto afectados del empleado en la nómina del mes en curso de la desconvocatoria de la huelga, o en su defecto, en la nómina del mes siguiente.

b) En relación con el calendario de vacaciones del año 2024:

Se vincula a la negociación entre las partes la fijación del calendario de vacaciones del año 2024, pudiendo acordarse el cierre de la Fábrica:

- En las dos primeras semanas de agosto y del 24 de diciembre al 1 de enero, ambos días incluidos;
- En alguno de estos periodos;
- En alguno de los días de estos periodos;
- No se acuerda el cierre en ninguno de estos periodos.

c) En relación con el calendario de vacaciones del año 2025 a 2027.

Se fijan vacaciones colectivas y cierre de la Fábrica en las dos primeras semanas de agosto y del 24 de diciembre al 1 de enero, ambos días incluidos.

En caso de existir días de exceso de disfrute vacacional con ocasión del cierre de la Fábrica, el exceso se compensará por parte de la persona trabajadora por alguno de los siguientes medios:

- (i) Dentro del año natural prolongando la jornada de la persona trabajadora hasta en 4 horas diarias para realizar formación, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. La persona trabajadora tendrá derecho a escoger voluntariamente los días de prolongación de la jornada, siempre y cuando se preavise con 7 días de antelación.
- (ii) Dentro del año natural, como días de permiso no retribuido. La persona trabajadora comunicara a la empresa su opción de que el exceso de días de vacaciones se considere como días de permiso no retribuido y se procederá al descuento en nómina de los días que la persona trabajadora identifique como tales.

No obstante, si de forma voluntaria la persona trabajadora está interesada, podrá solicitar a fin de la compensación de la jornada anual por el exceso de vacaciones, la prolongación de la jornada hasta en 4 horas diarias de prestación de trabajo

adicional, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. La persona trabajadora tendrá derecho a escoger voluntariamente los días de prolongación de la jornada, siempre y cuando se preavise con 7 días de antelación.

La persona trabajadora solicitará la compensación de las horas dentro del año natural; en caso de no hacerlo, la regularización de la jornada de la persona trabajadora se concretará durante el primer trimestre del año siguiente a decisión exclusiva de la Empresa cumpliendo con un preaviso de 5 días naturales.

Para el supuesto de que la regularización de la jornada de la persona trabajadora se haya solicitado dentro del año natural pero no sea posible realizarse por causa organizativa de la Empresa, podrá prorrogarse la regularización durante el primer trimestre del año siguiente.

En este caso, si llegado el final del primer trimestre del año siguiente, por razones imputables a la compañía no se hubiese podido regularizar los días de exceso de disfrute vacacional vía formación o vía trabajo efectivo, y el trabajador/a debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello.

Durante las paradas de la Fábrica en la primera quincena del mes de agosto y en la última semana del mes de diciembre, serán necesarios servicios de vigilancia, seguridad y mantenimiento de las instalaciones y ciertos trabajos de administración y servicios generales.

Las personas trabajadoras de la Fábrica, o del 5º turno que por determinadas razones no puedan disfrutar de su periodo vacacional en esas fechas, y así lo justifiquen, podrán quedar adscritos a los servicios de vigilancia, mantenimiento y seguridad de la Fábrica por orden de solicitud y hasta cubrir las necesidades del servicio.

4. Sobre el trabajo en régimen de disponibilidad voluntaria del del 5º turno.

Por parte de la Compañía se considerará *“trabajo en régimen de disponibilidad voluntaria del 5 turno”* la prestación de trabajo que realizaran los trabajadores del 5 turno que voluntariamente se adscriban a esta modalidad con el objeto de cubrir la falta de relevo y ausencias en la rotación de los turnos.

Conforme a lo anterior, la propuesta de régimen de disponibilidad voluntaria que la Compañía presentará para su negociación en detalle, tendrá las siguientes premisas básicas:

- a) El régimen de disponibilidad será voluntario.
- b) Sólo estarán en situación de disponibilidad las personas trabajadoras que voluntariamente queden adscritos, un mes de cada 4 meses y podrán ser llamados hasta un máximo de 6 ocasiones al mes.

- c) Las personas trabajadoras que voluntariamente queden adscritos al régimen de disponibilidad, realizarán la jornada anual máxima de Convenio, es decir, las jornadas trabajadas en este régimen serán descansadas cuando el trabajador/a lo solicite.
- d) El disfrute de las horas a favor del trabajador disponible se hará efectivo siempre que la persona trabajadora preavise con una antelación de 7 días y que, además, sea posible organizativamente.
- e) El régimen retributivo del sistema de disponibilidad voluntaria se establece con el derecho de la persona trabajadora a percibir una cantidad por estar en situación de disponibilidad y, además, una cantidad por llamamiento.
- f) En el caso de no alcanzarse el número mínimo de trabajadores suficientes en situación de disponibilidad voluntaria, y hasta que se alcanzase este número, en casos de necesidad de llamamiento de personas trabajadoras para cubrir el relevo, la Empresa podrá acudir a sistemas de contratación de terceras personas trabajadoras ajenas a la compañía conforme a cualquiera de las modalidades legales vigente de contratación laboral, ya de manera directa y/o a través de terceros.
- g) Los grupos de trabajo afectos al régimen de trabajo en disponibilidad voluntaria son los siguientes:
 - 1. Hornos, depuradores de humos y preparación de cargas;
 - 2. Convertidores AOD y resbalines;
 - 3. Coladas continuas;
 - 4. TLC, taller de Plates y movimiento de materiales de LC;
 - 5. Recocido caliente (AP-2, P-4 y neutralización);
 - 6. ZM y CB;
 - 7. Recocido final (AP-3, AP-5 y BA'S);
 - 8. Movimiento materiales acería;
 - 9. Movimiento de materiales de laminación en frío.
 - 10. Mantenimiento.
 - 11. Técnicos de seguridad, en combinación con otros puestos.
- h) El régimen de disponibilidad voluntaria comenzará a aplicarse en julio de 2024.

5. Sobre la posibilidad de solicitar la adaptación voluntaria de la jornada para la evitación de ser afectado en situaciones de aplicación de ERTE:

Con la finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, como una medida alternativa que evite o bien reduzca los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos, la Empresa propondrá en fase de negociación establecer un sistema de adaptación voluntaria de la jornada, al que podrán adscribirse libremente las personas trabajadoras.

6. Comisión de Interpretación y Seguimiento:

Para realizar el seguimiento y evaluación de los presentes Acuerdos Parciales se creará en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor, una comisión de seguimiento paritaria y con representación de la RLPT y la Empresa, que deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días naturales desde la petición.

7. En relación con los artículos 15, 16 y 21 del Convenio Colectivo:

➤ *ARTÍCULO 15.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA. EXTINCIÓNES DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA*

Se incluye la invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez por accidente laboral y no laboral.

Se actualizará la indemnización por la extinción laboral hasta la cantidad que corresponda para el 2023 y años subsiguientes.

Se acuerda su entrada en vigor desde la fecha de la desconvocatoria de la huelga.

➤ *ARTÍCULO 16.- COMEDOR.*

La Empresa subvencionará parcialmente el coste de comida de las personas trabajadoras directamente a través del precio del menú diario, en el importe equivalente al 85% del precio de dicho menú. El resto, hasta el 100%, esto es, el 15% del precio del menú diario correrá a cargo de las personas trabajadoras.

La subvención del coste del comedor y, en su caso los vales o tickets restaurante (o sistema sustitutivo de los mismos) tendrán el tratamiento fiscal y de Seguridad Social establecido por la legislación vigente en cada momento (actual artículo 42.3 LIRPF).

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada partida, percibirá la subvención de comedor por día de asistencia al trabajo, incluido el período de vacaciones y permisos retribuidos, a excepción del período de jornada intensiva. Dicho importe, tendrá el tratamiento fiscal y de Seguridad Social que legalmente

corresponda en función de que se realice o no la comida o almuerzo en el comedor de empresa por parte de este colectivo, computándose con carácter mensual a efectos de su tratamiento en nómina.

No obstante, aquellos trabajadores en régimen de jornada partida que almuercen durante el periodo de jornada intensiva, recibirán la subvención por cada día que asistan al Comedor.

Los trabajadores que elijan realizar una jornada continuada no tendrán derecho a percibir la subvención del Comedor, salvo el día que hagan uso del Comedor.

El importe del menú diario no superará los 11 euros diarios.

Se acuerda su entrada en vigor desde la fecha de la desconvocatoria de la huelga.

➤ **ARTÍCULO 21.- PRESTAMOS.**

Se establecerá por parte de la Empresa un fondo de 180.000 euros para préstamos a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La cantidad máxima a percibir de una sola vez será de entre 1.800 a 2.400 euros, según el fondo mensual disponible y su cancelación se hará en plazos, como mínimo del 8% de los pagos percibidos.

Se acuerda su entrada en vigor desde la fecha de la desconvocatoria de la huelga.

8. Acuerdo sobre el pago de la paga de beneficios el mes de abril de 2024:

La vigencia en ultraactividad del contenido normativo del III Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA SAU del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones -tras su denuncia- se mantiene en los propios términos del pacto.

Dicho esto, atendiendo a la literalidad del ARTÍCULO 44.- PAGA DE BENEFICIOS del III Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA SAU del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones, no existe el derecho al abono de ninguna paga de beneficios en el mes de abril del año 2024, dada la inexistencia de la menor alusión en el texto convencional a los años posteriores a la vigencia expresamente pactada para el cobro de la paga de beneficios (en los meses de abril de los años 2020, 2021, 2022 y 2023). Pudiendo ser objeto de negociación, incluso, el mantenimiento en el texto del nuevo Convenio del derecho, o no, al cobro de una paga de beneficios.

A fin de alcanzar un pacto de desconvocatoria de huelga, la Empresa, de forma excepcional, ofrece el pago en el mes de abril de 2024, a toda la plantilla, de una paga de beneficios en los términos y condiciones establecidos en el artículo 44 del Convenio en vigencia ultraactiva. El pago se incluirá en la nómina del mes en curso de la desconvocatoria de la huelga, o en su defecto, en la nómina del mes siguiente.

9. Acuerdo sobre el mínimo garantizado de la prima de producción:

Se acuerda elevar el mínimo garantizado de la prima de producción hasta los 425€.

Se acuerda su entrada en vigor desde la fecha de la desconvocatoria de la huelga, pagándose la cantidad acordada de forma proporcional en los días de abril trabajados en los que correspondiese el pago en virtud del presente acuerdo.

10. Teletrabajo:

Se podrá autorizar un día a la semana, o máximo 5 días al mes, de teletrabajo, en aquellas posiciones en las que organizativamente resulte viable la prestación de servicios en esta modalidad, siempre de acuerdo con su responsable.

SEGUNDO.- Con base en los acuerdos parciales alcanzados, las partes acuerdan la **DESCONVOCATORIA DE LA HUELGA** y la **DISOLUCIÓN DEL COMITÉ DE HUELGA**.

TERCERO.- Las partes acuerdan fijar el siguiente **CALENDARIO SUMARIO DE REUNIONES DE NEGOCIACIÓN** del IV Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA SAU del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones, que podrá ampliarse/modificarse de existir acuerdo entre las partes, para tratar el resto de materias que se incluirán el Convenio Colectivo.

Asimismo, las partes acuerdan que las materias prioritarias a negociar en el calendario que se establece serán las siguientes:

- (i) Retribución salarial fija para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.
- (ii) Prima de Producción.
- (iii) Régimen de disponibilidad voluntaria del 5º turno.
- (iv) Adaptación voluntaria de la jornada para la evitación de ser afectado en situaciones de aplicación de ERTE.
- (v) Políticas de reducción de absentismo.
- (vi) Plan de rejuvenecimiento de plantilla.
- (vii) Políticas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
- (viii) Plan Industrial.

Al margen de las anteriores materias, definidas como prioritarias, cualquiera de las partes podrá llevar a la mesa de negociación aquellas materias reguladas por el convenio colectivo vigente que entienda deban ser sometidas a nueva redacción.

La Empresa asume, como compromiso ligado al plan de viabilidad empresarial en el que traen causa sus posiciones negociales en este Convenio Colectivo, que presentara a la mesa de negociación diferentes condiciones de trabajo en las materias expuestas no solo ajustadas al modelo organizativo actual, sino también a un modelo de organización del trabajo en tres turnos.

CUARTO.- La partes acuerdan que la interlocución para la negociación del IV Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA SAU del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones

corresponde a la Empresa y a la **COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO**, sin perjuicio del sometimiento a la Asamblea de trabajadores por parte de la Comisión Negociadora de las decisiones que se adopten para su ratificación.

QUINTO.- Asimismo, las partes acuerdan que la negociación será asistida por el CARL (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales) como continuación del proceso de mediación que actualmente está en curso hasta lograr la firma del Convenio.

SEXTO.- Las partes acuerdan que la vigencia de los acuerdos parciales se mantendrá hasta la entrada en vigor del IV Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA SAU del centro de trabajo de la Fábrica de Palmones.

Durante la vigencia del presente acuerdo las condiciones establecidas en el mismo sustituyen en su conjunto a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen, sin perjuicio de lo establecido en la normativa estatal y en el Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA de la Fábrica de Palmones que no sea contrario sino complementario de lo acordado, en particular y entre otros, a lo establecido en los artículos 23, 24, 25, 26 y 27 del Convenio.