

# CONTRAPROPUESTA EMPRESARIAL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICA DE PALMONES DE ACERINOX EUROPA S.A.U.

## REQUISITOS PREVIOS PARA LA ACEPTACIÓN DE LA CONTRAPUESTA

La parte social entiende que previos a la contrapropuesta del convenio hay una serie de puntos que deben tenerse en cuenta:

1º.- La retirada definitiva de todas las demandas a todos los miembros del comité de huelga y también de los expedientes contradictorios por parte de la empresa.

2º.- Una vez retiradas dichas demandas, y al entender que el NO reconocimiento del comité de huelga por parte de los primeros 40 días de la empresa carece de fundamento, solicitamos el ingreso de los primeros 40 días de salario base más antigüedad de toda la plantilla que haya sido afectada por dicha decisión de la empresa.

3º.- La aceptación de la paga de beneficios en los términos indicados en esta contrapropuesta, implica su pago inmediato tras la desconvocatoria de la huelga.

## VIGENCIA

Planteamos que la vigencia del convenio podrá prorrogarse hasta 2027 siempre y cuando las condiciones generales del convenio se mejoren por parte de la empresa.

## REVISIÓN SALARIAL (ARTICULO 6 DEL CONVENIO COLECTIVO)

Se modifica el texto de la siguiente manera:

*Los conceptos económicos y salariales del presente convenio colectivo tendrán los siguientes incrementos para los periodos que se indican:*

*A) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023:*

*Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 3 % con efecto de 1 de enero de 2023. Dicho incremento sera consolidable en tablas y sera abonado a la firma del convenio colectivo.*

*B1) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024:*

*Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 4 % con efecto de 1 de enero de 2024. Dicho incremento sera consolidable en tablas y sera abonado a la firma del convenio colectivo.*

*Una vez concluido el año 2024 se actualizarán las tablas con respecto a la diferencia del IPC real, siempre que esté por encima del incremento pactado de inicio, y se abonaran en una paga los atrasos que durante 2024 se hayan generado por este concepto.*

*B2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos > 0):*

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado B.1) todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2024.

- 0.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

- 1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

- 1.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

#### C1) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025:

Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían en un 3 % con efecto de 1 de enero de 2025. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

Una vez concluido el año 2025 se actualizarán las tablas con respecto a la diferencia del IPC real, siempre que esté por encima del incremento pactado de inicio, y se abonarán en una paga los atrasos que durante 2025 se hayan generado por este concepto.

#### C2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos >0):

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado C.1) todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2025.

- 0.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

- 1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

- 1.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

#### D1) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026:

Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían en un 3 % con efecto de 1 de enero de 2026. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

Una vez concluido el año 2026 se actualizarán las tablas con respecto a la diferencia del IPC real, siempre que esté por encima del incremento pactado de inicio, y se abonarán en una paga los atrasos que durante 2026 se hayan generado por este concepto.

#### D2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos >0):

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado D.1) todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2026.

- 0.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

- 1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

- 1.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

**E1) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027:**

Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían en un 3 % con efecto de 1 de enero de 2027. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

Una vez concluido el año 2027 se actualizarán las tablas con respecto a la diferencia del IPC real, siempre que esté por encima del incremento pactado de inicio, y se abonarán en una paga los atrasos que durante 2027 se hayan generado por este concepto.

**E2) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos >0):**

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado E.1) todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2027.

- 0.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

- 1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

- 1.5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

## **ARTICULO PRENDAS DE TRABAJO**

Se modifica el texto de la siguiente manera

La empresa proveerá a todo su personal de dos conjuntos de ropa de trabajo al año (chaquetilla, pantalón y polo), según su puesto de trabajo.

Además, en los puestos de trabajo que autorice seguridad, se entregará a los trabajadores dos camisetas de manga corta por año, únicamente para su uso como ropa interior, y calzado de seguridad.

De igual forma, los trabajadores recibirán para su puesto de trabajo, una vez cada tres años una prenda de abrigo.

*Todo trabajador que lo necesite por su puesto de trabajo, recibirá un chaquetón de abrigo cada dos años.*

*La entrega de las prendas relacionadas anteriormente se hará con la confirmación de que las actualmente en uso fueron entregadas en un plazo no menor al estipulado para cada una de ellas. Así mismo, en caso que se produzca antes de la finalización de los plazos previstos anteriormente un deterioro importante que afecte a sus prestaciones, se procederá a entregar una prenda nueva, previa devolución y comprobación de la prenda deteriorada.*

*Para los trabajos a la intemperie se proporcionará una prenda de protección adecuada.*

*Toda las prendas citadas en dicho artículo, tendrán un fecha límite anual del 31 de marzo. La empresa se comprometerá a cumplir dichos plazos estrictamente*

## **ARTÍCULO EXCEDENCIA**

Se añade un tercer punto a dicho artículo:

*3º.- Toda excedencia solicitada en el ámbito de Acerinox Europa, reservará el puesto de trabajo.*

## **CALENDARIO DE VACACIONES DE LOS AÑOS 2023,2024,2025,2026 Y 2027**

### **a) Calendario de vacaciones de 2023:**

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 años, 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 nomina del mes en curso de la desconvocatoria de la huelga, o en su defecto, en la nomina del mes siguiente.

### **b) Calendario de vacaciones del año 2024 a 2027**

Debido a las posturas alejadas de la empresa y la parte social con respecto a dicho tema, optamos por seguir manteniendo el artículo 26 del III Convenio Colectivo de Acerinox Europa S.A.U.

## **ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA A LOS GRUPOS DE DISPONIBILIDAD PARA LA SUSTITUCIÓN POR FALTA DE RELEVO DEL 5º TURNO**

La falta de relevo y ausencia en la rotación de turnos serán cubiertas, como norma general y siempre que resulte posible, mediante el personal que se encuentre en situación de disponibilidad voluntaria.

Se establece un sistema de cobertura de la ausencia que responderá al siguiente orden de

llamada:

- a) Persona trabajadora polivalente en la sección.
- b) Persona trabajadora adscrita al régimen de disponibilidad voluntaria.

Se acuerda crear 11 grupos de disponibilidad voluntaria, que son los siguientes:

1. HORNOS, DEPURADORAS DE HUMOS Y PREPARACIÓN DE CARGAS
2. CONVERTIDORES DE 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 NEUTRALIZACION)
6. ZM Y CB
7. RECOCIDO FINAL (AP-3, AP-5 Y BA'S)
8. MOVIMIENTO DE MATERIALES DE ACERÍA
9. MOVIMIENTO DE MATERIALES DE LAMINACIÓN EN FRIO, EMBALADO, EXPEDICIONES, PULIDO
10. MANTENIMIENTO
11. TÉCNICOS DE SEGURIDAD, EN COMBINACIÓN CON OTROS PUESTOS

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de disponibilidad voluntaria cobrarán un plus de disponibilidad de 500 euros mensuales.

Las personas trabajadoras en situación de disponibilidad voluntaria realizarán la jornada anual máxima de convenio en distribución irregular. Se llevará el computo de las horas de trabajo efectivo que realicen estando en situación de disponibilidad.

Las personas trabajadoras que se encuentran en situación de disponibilidad voluntaria tendrán que adquirir progresivamente la formación necesaria para tener movilidad dentro del grupo de disponibilidad al que pertenezcan.

La ADSCRIPCIÓN voluntaria al régimen de disponibilidad se establece con compromiso de ADSCRIPCIÓN anual de las personas trabajadoras. Excepcionalmente, para las personas trabajadoras que se adscriban voluntariamente al régimen de disponibilidad con la firma del convenio colectivo, se establece un compromiso de ADSCRIPCIÓN desde la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Se garantiza la rotación de las personas en situación de disponibilidad, tan solo estarán en situación de disponibilidad 1 mes cada 4 meses, y tan solo podrán ser llamados hasta un máximo de 6 ocasiones en el mes de que se trate.

Los llamamientos se producirán respetando el siguiente orden:

- Las 4 primeras horas de ausencia serán cubiertas por los trabajadores del turno, según se establece en el convenio colectivo. Se podrán cubrir de forma voluntaria las segundas cuatro horas de ausencia si el trabajador está adscrito al régimen de adaptación voluntaria de jornada.
- Desde las 14:00 horas del 2º día y hasta las 14:00 horas del 4º día de descanso del trabajador disponible (días del calendario marcados como días de descanso del 5º turno)

Las personas trabajadoras en situación de disponibilidad que sean llamadas cobrarán, adicionalmente al plus de disponibilidad, un plus de llamada, de un valor de 100 días/llamada.

El disfrute de las horas a favor del trabajador disponible se hará efectivo por días de descanso elegidos por trabajador@ (consecutivos o separados), preavisando a la persona trabajadora con una antelación de 7 días. Se atenderá esta solicitud de forma prioritaria siempre que sea posible organizativamente.

La persona trabajadora vendrá obligada a solicitar el disfrute 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 4 días naturales.

Para el supuesto de que la regularización de la jornada de la persona trabajadora se haya solicitado dentro de 1 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 de 1 periodo de regularización el trabajador@ tuviera a su favor saldo de horas el exceso le será abonado bajo el concepto «regularización disponibilidad» en una cuantía equivalente al valor de una hora extraordinaria con el salario vigente en el convenio en la fecha del abono.

Se establecerán excepciones a la situación de disponibilidad (derivadas de conciliación u otra necesidad imperativas).

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 vigentes de contratación laboral, ya de manera directa y/o a través de terceros.

Para realizar el seguimiento y evaluación del régimen de disponibilidad voluntaria creará una comisión de seguimiento paritaria y con representación de los firmantes del convenio colectivo, que deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días naturales desde la petición.

#### **CUESTIONES A LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD**

A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo de horas se liquidará en el precio vigente en el momento del cese.

Previo a la terminación del contrato, se podrá acordar el disfrute total o parcial (por el periodo correspondiente) de la cuenta de horas positivas.

En caso de excedencia voluntaria, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en ese momento, sin esperar a que se produzca el cese definitivo.

#### **POLIVALENCIA**

Se crean dos niveles de polivalencia en cada una de las secciones operativas de la fábrica.

Los trabajadores que se adscriban al régimen de disponibilidad voluntaria tendrán prioridad en los programas de formación en polivalencia dentro de cada uno de los grupos de disponibilidad.

Todas las personas trabajadoras deberán realizar como mínimo 15 horas de formación anuales, dentro del horario laboral, sin que quepa la posibilidad de compensar las mismas con horas de formación realizadas en exceso en anualidades anteriores.

Se facilitará la posibilidad de alcanzar el máximo nivel por el mayor número de personas trabajadoras acordando las partes la creación de una comisión de trabajo paritaria con representación de los firmantes del convenio y de los distintos departamentos operativos de la empresa, para determinar la carga de trabajo de los dos niveles de polivalencia, de forma que el grado de dificultad de los dos niveles de polivalencia sea homogéneo para cada uno de los puestos de trabajo de la fábrica.

Cuando según las condiciones establecidas por la comisión se alcance el nivel de polivalencia 3 se compensará con un plus equivalente a la media del incremento de un nivel salarial según las cantidades de las tablas incluidas en el convenio.

El nivel 2 será compensado con el 50% de la subida de un nivel salarial.

La parte social solicita a la parte empresarial aclarar los baremos de polivalencia antes de aceptar cualquier acuerdo y establecer unos niveles de punto de partida de polivalencia para toda la plantilla.

## **ARTICULO 15 PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA. EXTINCIONES DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA.**

Se incluye la invalidez permanente absoluta o gran invalidez por accidente laboral y no laboral.

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

## **ARTICULO 16 COMEDOR**

La empresa subvencionara parcialmente el coste de comida de las personas trabajadoras directamente a través del precio del menú diario, en el importa 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 restaurantes (o sistema sustitutivo de los mismos) tendrán el tratamiento fiscal y de seguridad social establecidos 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 del comedor por días de asistencia al trabajo, incluido el periodo de vacaciones y permisos retribuidos, a excepción del periodo 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 o efectos de su tratamiento en nomina.

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 superara los 11 euros diarios.

## **ARTICULO 21 PRESTAMOS**

Se establece por parte de la empresa un fondo de 180.000 euros para prestamos a los trabajadores afectador por el presente convenio.

La cantidad máxima a percibir de una sola vez sera de entre 1800 a 2400 euros, según el fondo mensual disponible y su cancelación se hará en plazos, como mínimo del 8% de los pagos percibidos.

## **PAGA DE BENEFICIOS**

En los meses de abril de los años posteriores al 2023, se abonara una paga de beneficios (salario base mas antigüedad consolidada al mes de diciembre del ejercicio anterior) al personal que este trabajando en la empresa en función del cash flow bruto de ACERINOX EUROPA obtenido en los ejercicios correspondientes al año anterior al de la fecha de abono.

## **PRIMA DE PRODUCCIÓN**

Se eleva el mínimo garantizado a 500 euros.

Se introducen en la fórmula de la prima los siguientes COEFICIENTES MULTIPLICADORES GLOBALES:

Coeficiente TIR

+/-20%-80% 0.97-1.05 ASIMÉTRICO LINEAL.

Coeficiente LTI

+/-20%-80% 0.96-1.08 ASIMÉTRICO LINEAL.

Coeficiente ABSENTISMO

+/-1%-5% 0.94-1.10 ASIMÉTRICO LINEAL.

Como referencia para el cálculo de estos coeficientes se considerará:

- El resultado de la media de 2022 y 2023 para toda la vigencia del convenio.

La condiciones del abono para el conjunto de los 3 coeficientes:

- Computo anual.

- Si el resultado es positivo:

Se cobra el 100% si el absentismo es igual al 0%.

Se cobra el 50% si el absentismo es <2%.

Se cobra el 25% si el absentismo es <4.5% y >2%.

Toneladas EMBALADAS

1. Tm embaladas 1º CALIDAD FRIO, DUPLEX, REFRACTARIOS MARTENSITICOS X2,5

2. Tm embaladas 1º CALIDAD CALIENTE, DUPLEX, REFRACTARIOS MARTENSITICOS X2

3. Tm embaladas 1º CALIDAD PLATES, DUPLEX, REFRACTARIOS X3

4. Tm embaladas 1º CALIDAD FRIO VDM X4

5. Tm embaladas 1º CALIDAD CALIENTE Y BOBINADORA NEGRA VDM X4

Toneladas FUERA DE PROCESO

En las RECLAMACIONES TALLERES FINALES, se incluyen las reclamaciones de talleres finales; TALLER DE ACABADOS, EMBALADO, EXPEDICIONES. (REFERENCIA 117 Tm reclamadas)

Se compensa un posible valor negativo con toneladas de 1º calidad de DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSITICOS.

Espesor medio ponderado

Se fija el valor mínimo del coeficiente de espesor en 0.775

**TELETRABAJO**



La parte social esta preparando un texto alternativo con sus servicios jurídicos (en el día de mañana lo intentara tener listo)

## **POLÍTICAS DE REDUCCIÓN DE ABSENTISMO**

Los complementos salariales correspondientes a plus de asistencia se fijan en las tablas salariales de este convenio. Este complemento se establece con el fin de incentivar la asistencia efectiva y el cumplimiento del horario. La cuantía de este plus de asistencia se fija para todo el personal según tablas anexa (anexo II), en función del nivel salarial que tenga cada persona trabajadora.

El complemento denominado plus de asistencia se devengara por jornada efectivamente trabajada por el personal en función del régimen de turnos que cada persona tenga.

De la misma forma, con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo se establece un plus de absentismo en los siguientes términos:

- Para el 5º turno, así como para el personal adscrito al resto de turnos de trabajo diferentes al 5º turno, se abonaran la cantidad de 4 euros por día efectivo de trabajo al mes.

El complemento denominado plus de absentismo se devengara por jornada efectivamente trabajada por el personal en función del régimen de turnos que cada personal tenga. No se computara para el calculo y abono de domingos, ni festivos para el personal de JP/JC/1T/2/3T, ni en los días de descanso del personal que trabaje en régimen de 5 turnos.

La falta de asistencia efectiva al trabajo que se consideraran como excepciones para el abono tanto del plus de asistencia como el plus de absentismo, y dará derecho a la percepción diaria del mismo, son las siguientes:

- Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Enfermedad grave de parientes de hasta primer grado de consanguinidad o de segundo grado por consanguinidad y por línea colateral que hayan tenido hospitalización con ingreso en centro hospitalario, con pernocatacion de al menos 1 día

El resto de permisos y licencia recogidas en el convenio no daran derecho a la percepción de estos pluses.

Asimismo, para aquellos trabajadores, que no hagan uso a partir de la firma del convenio de ninguno de los permisos de visitas medicas previstos en el articulo 27, apartado 8 del convenio colectivo , podrán disfrutar en el año siguiente de un descanso compensatorio equivalente a esas 16 horas.

Este descanso compensatorio se disfrutara por jornadas completas de 8 horas de trabajo por lo que , si el trabajador hace uso de 8 horas o menos disfrutara de solo 8 horas de descanso compensatorio, y si el trabajador hace uso de mas de 8 horas no disfrutara de ningún descanso compensatorio.

El disfrute de este descanso compensatorio se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a razones organizativas.

## ARTÍCULO PROMOCIONES DE NIVELES SALARIALES

Se modifica el texto de la siguiente manera:

### CONDICIONES:

Se promocionaría por este procedimiento a todos los trabajadores que cumplieren los REQUISITOS que se describen a continuación

No sería aplicable a personal prejubilado.

La promoción por Esta vía sería de un solo nivel salvo en el caso en que fuese nivel 5, en que pasaría al 7.

### REQUISITOS

- Que el trabajador lleve 10 años o más sin tener promociones (de cualquier tipo). Para promociones superiores a nivel 8 deberá llevar 12 años sin tener promociones (de cualquier tipo).

- Que esté al día en cuanto a Formación (realizada la formación del año anterior a la promoción).

- Su absentismo de los últimos 18 meses será inferior al 2% o el histórico deberá ser inferior al 4%. En caso de no cumplimiento, cada caso se revisará año a año, en la fecha (día y mes) de cumplimiento

Los efectos salariales que resulten de la aplicación de este artículo, se aplicarán desde el momento en que el trabajador cumplió los requisitos que han hecho posible la aplicación de la promoción regulada en este artículo

## NUEVO ARTICULADO TÓXICO PENOSO Y PELIGROSO

Al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligroso, se le abonaran en concepto de plus las siguientes cantidades durante 2023 en adelante:

Una circunstancia	(pendiente de actualización) euros
Dos circunstancias	(pendiente de actualización) euros
Tres circunstancia	(pendiente de actualización) euros

Estas cantidades se verán reducidas a la mitad si se realiza el trabajo toxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad en casa caso concreto se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad las partes podrán acudir a la COMISIÓN paritaria que se creara para tales efectos. En su defecto o en ausencia de acuerdo, se resolverá por el juzgado de lo social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las misas, se dejaran de abonar las citadas cantidades.

En caso de desacuerdo se procederá de forma idéntica a lo anteriormente previsto.

Adicionalmente, la parte social se guarda la opción de poder negociar la actualización de algún artículo del convenio que no haya sido inscrito en este documento y que forme parte de su plataforma.

### **PLAN DE REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA**

ACERINOX EUROPA, S.A.U. es consciente de la necesidad de articular nuevas formulas de rejuvenecimiento de la plantilla a partir de la entrada en vigor del convenio. En base a ello se compromete durante la vigencia del IV Convenio Colectivo a buscar y desarrollar alternativas a las actuales, que den continuidad al renovación y el REJUVENECIMIENTO de la plantilla.

Se creara una comisión de seguimiento formada por los firmantes del convenio colectivo con el objeto de definir la puesta en practica de la opción mas adecuada para el rejuvenecimiento de la plantilla que resulte viable y que finalmente se acuerde, así como si hubiera modificaciones legislativas o recomendaciones practicas a llevar a cabo de los organismo oficiales, introducirlas dentro de lo acordado.

Las condiciones establecidas en la presente propuesta para la negociación del IV Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA S.A.U. de la Fábrica de Palmones sustituyen en su conjunto a todas las existentes que entren en conflicto con las mismas; lo anterior, salvo regulado en el III Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA S.A.U. de la fábrica de Palmones que no sea contrario sino complementario de la propuesta.

**PROPUESTA EMPRESARIAL. IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FÁBRICA  
DE PALMONES DE ACERINOX EUROPA S.A.U.**

**1. 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. Revisión salarial (artículo 6 del Convenio Colectivo y nuevo artículo 6 bis):**

**ARTICULO 6.-REVISIÓN SALARIAL**

Se modifica el texto de la siguiente manera:

*Los conceptos económicos y salariales del presente convenio colectivo tendrán los siguientes incrementos para los periodos que se indican:*

**A) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023:**

*Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 2,75 % con efectos de 1 de enero de 2023. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.*

**B.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024:**

*Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un 2,25 % con efectos de 1 de enero de 2024. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.*

**B.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos >0):**

*Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado B.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2024.*

*-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.*

*-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.*

*-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.*

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

#### **C.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025:**

Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían en un 2% con efectos de 1 de enero de 2025. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

#### **C.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos >0):**

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado C.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2025.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

#### **D.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026:**

Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían en un 2% con efectos de 1 de enero de 2026. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

#### **D.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos >0):**

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado D.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2026.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.

Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.

#### **E.1.) Incremento Salarial desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027:**

Todo los conceptos salariales y tablas del convenio colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían en un 2% con efectos de 1 de enero de 2027. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonado a la firma del convenio colectivo.

#### **E.2.) Incremento salarial adicional sujeto a beneficios (resultado neto después de impuestos>0):**

Con carácter adicional al incremento salarial previsto en el apartado E.1), todos los conceptos salariales, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementarían de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla que se indica a continuación, siempre y cuando la Empresa obtenga beneficios (resultado neto después de impuestos >0) en el año 2027.

-0,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 35 millones de euros.

-1% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 70 millones de euros.

-1,5% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 105 millones de euros.

-2% adicional si el resultado neto después de impuestos en dicho año fuese de 140 millones de euros.

*Para resultados netos después de impuestos inferiores o superiores a alguno de los importes indicados anteriormente, el incremento se aplicaría con criterio de proporcionalidad y se abonaría en una sola paga en abril del año siguiente.*

*Estos incrementos no serán consolidables en tablas, salvo lo especificado en el artículo 6 Bis.*

#### **ARTÍCULO 6 BIS. CLÁUSULA GARANTÍA SALARIAL**

*Una vez conocido el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio, si superase los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada uno de dichos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en los siguientes términos:*

**A) Si existen beneficios (resultado neto después de impuestos > 0) y la diferencia entre la revisión salarial y el IPC es menor o igual a 0.5%**

*Cuando la diferencia entre el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio y la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional) sea  $\leq 0.5\%$ , se abonará la diferencia en una sola paga en abril del año siguiente.*

*La revisión salarial que resulte hasta el 0,5% consolidará en tablas y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.*

**B) Si existen beneficios (resultado neto después de impuestos > 0) y la diferencia entre la revisión salarial y el IPC es mayor de 0.5% y menor o igual al 1%**

*Cuando la diferencia entre el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio y la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional) sea  $>0.5\% \leq 1\%$ , se abonará la diferencia hasta un 1% en una sola paga en abril del año siguiente.*

*La revisión salarial que resulte por encima del 0,5% no consolidará en tablas.*

**C) Si existen beneficios (resultado neto después de impuestos > 0) y la diferencia entre la revisión salarial y el IPC es mayor del 1%**

*Cuando la diferencia entre el IPC definitivo español de cierre de año de cada uno de los años de vigencia del Convenio y la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional) sea  $>1\%$ , se abonará en una sola paga la diferencia hasta un 1% en abril del año siguiente, así como el 50% de la diferencia que resulte por encima del 1%.*

*La revisión salarial que resulte por encima del 0,5% no consolidará en tablas.*

Si la aplicación de los apartados A), B) y C) provoca que el resultado de la Compañía sea de pérdidas en el ejercicio de que se trate (resultado neto después de impuestos < 0), se aplicará de forma proporcional hasta que el resultado neto después de impuestos sea igual a 0.

**A) Si existen pérdidas (resultado neto después de impuestos < 0)**

No procederá revisión salarial.

**3. Calendario de vacaciones de los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027:**

**a) Calendario de vacaciones del año 2023:**

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) Calendario de vacaciones del año 2024 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.



(iii) Los días de exceso de disfrute vacacional con ocasión del cierre de la Fábrica del 24 de diciembre al 1 de enero, podrá programarse su disfrute dentro del año natural o durante el primer trimestre del año siguiente.

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. Adscripción voluntaria a los grupos de disponibilidad para la sustitución por falta de relevo del 5º turno.**

La falta de relevo y ausencias en la rotación de turnos serán cubiertas, como norma general y siempre que resulte posible, mediante el personal que se encuentre en situación de disponibilidad voluntaria.

Se establece un sistema de cobertura de la ausencia que responderá al siguiente orden de llamada:

- a) Persona trabajadora polivalente en la sección.
- b) Persona trabajadora adscrita al régimen de disponibilidad voluntaria.
- c) Compensación de forma voluntaria y programada de saldos de horas que se hayan generado por adscripción a la adaptación voluntaria de la jornada.

Se acuerda crear 11 grupos de disponibilidad voluntaria, que 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, Embalado, Expediciones, Pulido
10. Mantenimiento.
11. Técnicos de seguridad, en combinación con otros puestos.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de disponibilidad voluntaria cobrarán un Plus de disponibilidad de 300€ mensuales.

Las personas trabajadoras en situación de disponibilidad voluntaria realizarán la jornada anual máxima de convenio en distribución irregular. Se llevará el cómputo de las horas de trabajo efectivo que realicen estando en situación de disponibilidad.

Las personas trabajadoras que se encuentran en situación de disponibilidad voluntaria tendrán que adquirir progresivamente la formación necesaria para tener movilidad dentro del grupo de disponibilidad al que pertenezcan.

La adscripción voluntaria al régimen de disponibilidad se establece con compromiso de adscripción anual de la persona trabajadora. Excepcionalmente, para las personas trabajadoras que se adscriban voluntariamente al régimen de disponibilidad con la firma del Convenio Colectivo, se establece un compromiso de adscripción desde la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Se garantiza la rotación de las personas en situación de disponibilidad; tan sólo estarán en situación de disponibilidad 1 mes cada 4 meses y tan sólo podrán ser llamados hasta un máximo de 6 ocasiones en el mes de que se trate.

Los llamamientos se producirán respetando el siguiente orden:

- Las 4 primeras horas de ausencia serán cubiertas por los trabajadores del turno, según se establece en el Convenio Colectivo. Se podrán cubrir de forma

voluntaria las segundas cuatro horas de ausencia si el trabajador está adscrito al régimen de adaptación voluntaria de jornada.

- Desde las 14:00 horas del 2º día y hasta las 14:00 horas del 4º día de descanso del trabajador disponible (días del calendario marcados como días de descanso del 5º turno).

Las personas trabajadoras en situación de disponibilidad que sean llamados cobrarán, adicionalmente al Plus de Disponibilidad, un Plus llamada, por los siguientes importes:

1er y 2º día 30€

3er y 4º día 40€

5º y 6º día 50€

El disfrute de las horas a favor del trabajador disponible se hará efectivo:

1. Días de descanso elegidos por trabajador/a (consecutivos o separados), preavisando la persona trabajadora con una antelación de 7 días. Se atenderá esta solicitud de forma prioritaria siempre que sea posible organizativamente.
2. Opción voluntaria de convalidar por días de ERTE si la persona trabajadora está adscrita a la adaptación voluntaria de la jornada.

La persona trabajadora vendrá obligada a solicitar el disfrute 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 período de regularización el trabajador/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “Regularización Disponibilidad” en una cuantía equivalente al valor de una hora extraordinaria con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono.

Se establecerán excepciones a la situación de disponibilidad (derivadas de conciliación u otras necesidades imperativas).

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 vigentes de contratación laboral, ya de manera directa y/o a través de terceros.

Para realizar el seguimiento y evaluación del régimen de disponibilidad voluntaria se creará una comisión de seguimiento paritaria y con representación de los firmantes del Convenio Colectivo, que deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días naturales desde la petición.

## **5. Adaptación voluntaria de la jornada para evitar o minimizar el 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, se acuerda establecer un sistema de adaptación voluntaria de la jornada, al que podrán adscribirse libremente las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras podrán, también libremente, solicitar su exclusión del sistema de adaptación voluntaria de la jornada.

La adaptación de la jornada se fija hasta el 10% de la jornada en cómputo anual de la persona trabajadora (21 días).

El trabajador/a puede optar voluntariamente por no ser afectado en caso de ERTE hasta un 10% de jornada y devolver los días. Asimismo, cada persona trabajadora, podrá solicitar, a su conveniencia, una mayor afectación de la jornada por encima del porcentaje del 10%, acordando con la Empresa el porcentaje de la jornada que podrá ser distribuido de forma irregular a lo largo del año.

La adaptación de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, observándose el descanso entre jornadas.

La adscripción voluntaria al régimen de adaptación de la jornada se establece con compromiso de adscripción anual de la persona trabajadora. Excepcionalmente, para las personas trabajadoras que se adscriban voluntariamente al régimen de adaptación de la jornada con la firma del Convenio Colectivo, se establece un compromiso de adscripción desde la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2025.

La devolución de la jornada se podrá regularizar:

- 1.** En días completos, de uno en uno, durante los descansos (máximo 3 días al mes) cumpliendo la Empresa con un preaviso mínimo de 7 días.
- 2.** A elección de la persona trabajadora y de forma voluntaria, el 50% de los días con prolongación de la jornada de trabajo.
- 3.** A elección de la persona trabajadora y de forma voluntaria, devolución a través de la disponibilidad, si se está adscrito a ella.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente artículo las jornadas especiales.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador/a percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

Por cada empleado/a se llevará una cuenta de horas, donde se reflejarán en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más.

La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días de actividad industrial de la empresa. Para el supuesto de que la regularización de la jornada de la persona trabajadora no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer trimestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización 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.

Por el contrario, si el trabajador/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “Regularización Adaptación” en una cuantía equivalente al valor de una hora extraordinaria con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono

Para realizar el seguimiento y evaluación del régimen de adaptación voluntaria de la jornada se creará una comisión de seguimiento paritaria y con representación de los firmantes del Convenio Colectivo, que deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días naturales desde la petición.

## **6. Cuestiones comunes a las situaciones de disponibilidad y adaptación voluntarias de la jornada.**

A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo o negativo de horas se liquidará en el precio vigente en el momento del cese.

Previo a la terminación del contrato, se podrá acordar el disfrute total o parcial (por el periodo correspondiente) de la cuenta de horas positiva.

En caso de excedencia voluntaria, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en ese momento, sin esperar a que se produzca el cese definitivo.

## **7. Polivalencia:**

Se crean dos niveles de polivalencia en cada una de las secciones operativas de la fábrica.

Los trabajadores que se adscriban al régimen de disponibilidad voluntaria tendrán prioridad en los programas de formación en polivalencia dentro de cada uno de los grupos de disponibilidad.

La formación en polivalencia se hará en los puestos de trabajo, prioritariamente con prolongación de 4 horas de la jornada laboral por devolución de los días devengados por las paradas generales de actividad de los días 1-14 de agosto y 24dic-1 enero, o bien con la devolución de las horas que se produzcan por la adscripción al sistema de adaptación voluntaria de la jornada.

Todas las personas trabajadoras deberán realizar como mínimo 15 horas de formación anuales, sin que quepa la posibilidad de compensar las mismas con horas de formación realizadas en exceso en anualidades anteriores.

Se facilitará la posibilidad de alcanzar el máximo nivel por el mayor número de personas trabajadoras acordando las partes la creación de una Comisión de trabajo paritaria con representación de los firmantes del Convenio y de los distintos departamentos operativos de la Empresa, para determinar la carga de trabajo de los dos niveles de polivalencia, de forma que el grado de dificultad de los dos niveles de polivalencia sea homogéneo para cada uno de los puestos de trabajo de la fábrica.

Cuando según las condiciones establecidas por la Comisión se alcance el nivel de polivalencia 3 se compensará con un plus equivalente a la media del incremento de un nivel salarial según las cantidades de las tablas incluidas en el Convenio.

El nivel 2 será compensado con el 25% de la subida de un nivel salarial.

## **8. En relación con los artículos 15, 16 y 21 del Convenio Colectivo:**

### ➤ **ARTÍCULO 15.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA. EXTINCIONES 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.

### ➤ **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 almuerzen 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.

➤ **ARTÍCULO 21.- PRESTAMOS.**

Se establece 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.

**9. Paga de beneficios el mes de abril de 2024:**

En los meses de abril de los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, se abonará una paga de beneficios (salario base más antigüedad consolidada al mes de diciembre del ejercicio anterior) al personal que esté trabajando en la Empresa en función del Cash Flow Bruto de ACERINOX EUROPA obtenido en los ejercicios correspondientes a los años anteriores al de la fecha de abono.

**10. Prima de producción:**

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

Se introducen, en la fórmula de la prima, los siguientes **COEFICIENTES MULTIPLICADORES GLOBALES:**

**1. Coeficiente TIR**

+/- 20%-80% 0,97-1,05 ASIMETRICO, ESCALONADO

**2. Coeficiente LTI**

+/- 20%-80% 0,96-1,08 ASIMETRICO, ESCALONADO

**3. Coeficiente ABSENTISMO**

+/- 1%-5% 0,94-1,1 ASIMETRICO, ESCALONADO

Como referencia para el cálculo de estos coeficientes se considerará:

- El resultado del año 2023 para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio.
- La media de los resultados de los años 2024 y 2025 para el cuarto año de vigencia del Convenio.

Las condiciones del abono para el conjunto de los 3 coeficientes:

- Cómputo anual.

- Si el resultado es positivo:
  - Se cobra el 100% si el absentismo es igual al 0%.
  - Se cobra el 40% si el absentismo es <2%.

### **C. Tm EMBALADAS**

1. Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTICOS: x2
2. Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTICOS: x1,5
3. Tm embaladas 1ª CALIDAD PLATES, DUPLEX, REFRACTARIOS: x2
4. Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO VDM: x3,5
5. Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE Y BOBINA NEGRA VDM: x3

### **D. Tm FUERA PROCESO**

En las RECLAMACIONES TALLERES FINALES, se incluyen las reclamaciones de talleres finales: TALLER de ACABADOS, EMBALADO, Expediciones. (Referencia: 117 Tm reclamadas).

Se compensa un posible valor negativo con Tm de 1ª Calidad de DUPLEX, REFRACTARIOS, Martensítico.

### **E. ESPESOR MEDIO PONDERADO**

Se fija el valor mínimo del coeficiente de espesor en 0,75.

## **11. Teletrabajo:**

Se podrá solicitar 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.

## **12. Políticas de reducción de absentismo.**

Los complementos salariales correspondientes a Plus de Asistencia se fijan en las tablas salariales de este Convenio. Este complemento se establece con el fin de incentivar la asistencia efectiva y el cumplimiento del horario. La cuantía de este plus de asistencia se fija para todo el personal según tablas anexas (Anexo II), en función del nivel salarial que tenga cada persona trabajadora.

El complemento denominado Plus de Asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada por el personal en función del régimen de turnos que cada persona tenga.



De la misma forma, con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo se establece un Plus de Absentismo en los siguientes términos:

Para el personal adscrito al 5 turno, así como para el personal adscrito al resto de turnos de trabajo diferentes al 5 turno, se abonarán las siguientes cantidades por día efectivo de trabajo al mes:

	2024	2025	2026	2027
<b>Valor Plus de Absentismo para Personal a 5T</b>	<b>3,25 €</b>	<b>3,50 €</b>	<b>3,75 €</b>	<b>4,00 €</b>
<b>Valor Plus de Absentismo para resto de turnos</b>	<b>2,00 €</b>	<b>2,25 €</b>	<b>2,50 €</b>	<b>3,00 €</b>

El complemento denominado Plus de Absentismo se devengará por jornada efectivamente trabajada por el personal en función del régimen de turnos que cada persona tenga. No se computará para el cálculo y abono de domingos, ni festivos para el personal a JP/JC/1T/2T/3T, ni en los días de descanso del personal que trabaje en régimen de 5 turnos (días D).

Las faltas de asistencia efectiva al trabajo que se considerarán como excepciones para el abono tanto del Plus de Asistencia como del Plus de Absentismo, y darán derecho a la percepción diaria del mismo, son las siguientes:

- 1) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- 2) Fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- 3) Enfermedad grave de parientes de hasta primer grado de consanguinidad que hayan tenido hospitalización con ingreso un centro hospitalario, con pernoctación de al menos 1 día.

El resto de los permisos y licencias recogidas en el Convenio no darán derecho a la percepción de estos Pluses.

Asimismo, para aquellos trabajadores, que no hagan uso a partir de la firma del convenio de ninguno de los permisos de visitas médicas previstos en el artículo 27.8º del Convenio Colectivo, podrán disfrutar en el año siguiente de un descanso compensatorio equivalente a esas 16 horas.

Este descanso compensatorio se disfrutará por jornadas completas de 8 horas de trabajo por lo que, si el trabajador hace uso de 8 horas o menos disfrutará de sólo 8 horas de descanso compensatorio, y si el trabajador hace uso de más de 8 horas no disfrutará de ningún descanso compensatorio.

El disfrute de este descanso compensatorio se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a razones organizativas.

Las faltas de asistencia efectiva al trabajo que producirán la minoración o pérdida tanto del Plus de Asistencia como del Plus de Absentismo, se aplicarán de acuerdo con la siguiente escala:

% a abonar del nuevo Plus de Asistencia +Plus Absentismo en función de las ausencias mensuales	
0 días de ausencias	100%
1 día de ausencia	90%
2 días de ausencia	80%
3 días de ausencia	70%
Mas de 4 días de ausencia	0%

### **13. Plan de rejuvenecimiento de plantilla.**

ACERINOX EUROPA, S.A.U., es consciente de la necesidad de articular nuevas fórmulas de rejuvenecimiento de la plantilla a partir de la entrada en vigor del Convenio. En base a ello se compromete durante la vigencia del IV Convenio Colectivo a buscar y desarrollar alternativas a las actuales, que den continuidad a la renovación y el rejuvenecimiento de la plantilla.

Se creará una Comisión de Seguimiento formada por los firmantes del Convenio Colectivo con el objeto de definir la puesta en práctica de la opción más adecuada para el rejuvenecimiento de la plantilla que resulte viable y que finalmente se acuerde, así como si hubiera modificaciones legislativas o recomendaciones prácticas a llevar a cabo de los organismos oficiales, introducirlas dentro de lo acordado.

Las condiciones establecidas en la presente propuesta empresarial para la negociación del IV Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA, S.A.U. de la Fábrica de Palmones sustituyen en su conjunto a todas las existentes que entren en conflicto con las mismas; lo anterior, salvo lo regulado en el III Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA de la Fábrica de Palmones que no sea contrario sino complementario de la propuesta empresarial.