

PROPUESTA IV CONVENIO COLECTIVO DE ACERINOX EUROPA S.A.U.

(Centro de trabajo de Palmones - Los Barrios)

PREAMBULO: Ambas partes agradecen el compromiso de los trabajadores y sus representantes en la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, como la mejora de la calidad y el servicio final al cliente, en aras de garantizar la viabilidad y competitividad de la Factoría.

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 han acordado.

BLOQUE ECONÓMICO

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:

*Todos los conceptos salariales y tablas del Convenio Colectivo, salvo los que explícitamente se especifiquen como congelados, se incrementaran en un **3,1 %** 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 **2,75 %** 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 se indican 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 abonable en el mes de enero del año 2025.

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 se indican 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 abonable en el mes de enero del año 2026.

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 se indican 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 2,5% con efectos de 1 de enero de 2027. Dicho incremento será consolidable en tablas y será abonable en el mes de enero del año 2027.

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 se indican 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 1,5%

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 $>0,5\% \leq 1,5\%$, 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 1,5%

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 $>1,5\%$, se abonará en una sola paga la diferencia hasta un 1,5% en abril del año siguiente, así como el 50% de la diferencia que resulte por encima del 1,5%.

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, siendo siempre el mínimo en caso de resultado neto después de impuestos <0 el que se describe a continuación.

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

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, *excluido el 2023*, en que no se alcancen beneficios (resultado neto después de impuestos <0), cuando el IPC definitivo español de cierre del año sea superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada año (incremento salarial fijo más incremento salarial adicional), la empresa complementará con una cuantía de hasta el 0,50% no consolidable en tablas.

3.- Paga de beneficios:

En los meses de abril del año natural siguiente a los años 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 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, de conformidad con las condiciones que figuran en el actual artículo 44 del III Convenio Colectivo.

4.- Prima de producción:

Se eleva el mínimo garantizado de la prima de producción hasta los **450€**.

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

1 Coeficiente TIR

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

2 Coeficiente LTI

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

3 Coeficiente ABSENTISMO

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

Como referencia para el cálculo de estos coeficientes se considerará la media de los resultados de los años 2022 y 2023 para todos los años 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 50% si el absentismo es <2%.
 - Se cobra el 25% si el absentismo es <4,5%

Tm EMBALADAS

- 1** Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTICOS: **x2,5**
- 2** Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTICOS: **x2**
- 3** Tm embaladas 1ª CALIDAD PLATES, DUPLEX, REFRACTARIOS: **x3**
- 4** Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO VDM: **x4**
- 5** Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE Y BOBINA NEGRA VDM: **x4**

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.

ESPESOR MEDIO PONDERADO

*Se fija el valor mínimo del coeficiente de espesor en **0,775**.*

En lo concerniente a la prima de producción del mes de agosto (en los años que corresponda) se calculará la prima correspondiente a los días de parada total de actividad de fábrica utilizando el promedio de cinco meses previos, siendo así el valor para esos días de agosto el resultante de la media diaria de los meses de enero a mayo.

En el mes de agosto el mínimo de la prima de producción para el período de actividad será la parte proporcional de los días trabajados respecto al mínimo establecido.

BLOQUE ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

5.- 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 por los que se haya visto afectado cada 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:

Para el año 2024 el calendario de vacaciones se mantiene sin variación alguna.

c) Calendario de vacaciones del año 2025 a 2027

Para los años 2025, 2026 y 2027, se fijan vacaciones colectivas y parada total de la actividad productiva 14 días del mes de agosto que se desplazarán a fin de generar la mayor equivalencia de afectación entre todas las letras del turno.

Los días de exceso de disfrute vacacional con ocasión de la parada total de la actividad productiva, el exceso se compensará por parte de la persona trabajadora por alguno de los siguientes medios:

- a. 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.
- b. Dentro del año natural, como días de permiso no retribuido. La persona trabajadora comunicará 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 la parada de la Fábrica en los 14 días del mes de agosto, 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 -siempre y cuando tengan los conocimientos para efectuar dichas funciones- por orden de solicitud y hasta cubrir las necesidades del servicio.

6.- 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 prioridad:

- i. Persona trabajadora polivalente en la sección.
- ii. Persona trabajadora adscrita al régimen de disponibilidad voluntaria.
- iii. 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, Taller de Acabados, 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 **275€ 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, **hasta un máximo de 6 llamadas al mes, por los siguientes importes:**

- la primera y segunda llamada por un importe cada llamada de 80€.
- las siguientes cuatro llamadas por un importe cada llamada de 60€.

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. La Empresa atenderá estas solicitudes de forma prioritaria y por orden de entrada de la solicitud, garantizándose la autorización del disfrute de los días solicitados por el trabajador siempre que no se perjudique la organización del trabajo y la Empresa así lo justifique.
- 2 Opción voluntaria de convalidar por días 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 llamado 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.

La empresa informará con carácter periódico a la RLPT de la evolución de la adscripción a este sistema.

7.- Garantía salarial por adaptación voluntaria de la jornada.

Con la finalidad de evitar o en su caso minimizar las consecuencias de la adopción de medidas estructurales o coyunturales que suspendan el contrato de trabajo sin derecho al cobro íntegro del salario (quedando expresamente exceptuadas sin carácter limitativo sino meramente enunciativo las siguientes: la situación de huelga, situación de IT, suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, suspensión de empleo y sueldo, situación de excedencia, situación de riesgo durante el embarazo, permisos parentales, privación de libertad y cualesquiera otras situaciones no vinculadas al buen funcionamiento de la Empresa) se establece 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).

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

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.

La empresa informará con carácter periódico a la RLPT de la evolución de la adscripción a este sistema.

8.- 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 período 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.

9.- 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 al 15 de agosto y 24 de diciembre al 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. El plazo máximo para la asignación de la escala de polivalencia a todos los puestos de trabajo será hasta finales 2024.

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 30% de la subida de un nivel salarial.

Se modifica el porcentaje de la antigüedad y de la cadena de mando incluidos en los concursos oposición, reduciendo un 5% el porcentaje de antigüedad y un 10% el porcentaje de la cadena de mando, para sumar ese 15% al porcentaje de polivalencia.

10.- 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 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Valor Plus No Absentismo para Personal a 5T | 3,25 € | 3,50 € | 3,75 € | 4,00 € |
| Valor Plus No Absentismo para resto de turnos | 2,00 € | 2,50 € | 3,00 € | 3,40 € |

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 y segundo 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% |
| 4 días de ausencia | 60% |
| 5 días de ausencia | 50% |
| Mas de 6 días de ausencia | 0% |

11.- Teletrabajo:

Se podrá solicitar un día a la semana, o máximo 5 días al mes, de teletrabajo, en aquellas posi - ciones en las que organizativamente resulte viable la prestación de servicios en esta modali- dad, siempre de acuerdo con su responsable.

BLOQUE SOCIAL

12.- 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 corres- ponda para el 2023 y años subsiguientes.

13.- ARTÍCULO 16.- COMEDOR.

La Empresa subvencionará parcialmente el coste de comida de las personas trabajado- ras 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 mínimo del menú diario será de 10 euros y no superará los 11 euros diarios.

14.- ARTÍCULO 21.- PRÉSTAMOS

Se establece por parte de la Empresa una ampliación del fondo para préstamos hasta 180.000€ a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

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

15.- ARTÍCULO 22.- PRENDAS DE TRABAJO

Se establece como fecha límite de entrega de las dotaciones de ropa de trabajo el 31 de marzo de la anualidad correspondiente.

BLOQUE DE MEJORA CONTINUA

15.- Programa de Liderazgo para Mandos Intermedio para el mejor desempeño de las funciones de este colectivo.

La Empresa ofrecerá a sus Mandos Intermedios formación en temas de Liderazgo, para desarrollar y potenciar las capacidades y habilidades directivas; entre otras:

- Conocimiento de las competencias y habilidades para mejorar la interacción con otras personas, sea su propio equipo de trabajo, clientes, proveedores, agentes sociales, etc.
- Tipos de Liderazgo
- Trabajo en equipo.
- Técnicas de comunicación asertivas, clara y efectiva.
- Liderar equipos eficaces y motivados.

16.- 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, introducir las dentro de lo acordado.

18.- Plan industrial.

ACERINOX EUROPA, S.A.U., continuando con su política de mejora constante y siendo consciente de la importancia de la innovación y desarrollo para la viabilidad de sus centros de fabricación, potenciará la creación de sinergias con clientes, empresas, administración y con los agentes sociales para impulsar la misión, visión y valores del Grupo Acerinox orientadas hacia su principal objetivo: ser un líder global en la fabricación de acero inoxidable y de aleaciones de alto rendimiento.

ACERINOX EUROPA SAU desarrollará líneas trabajo para analizar la viabilidad de inversiones en la fábrica del Campo de Gibraltar con dos objetivos prioritarios:

1. mejorar el nivel tecnológico de las instalaciones productivas para conseguir mayor eficiencia y calidad en los productos fabricados y
2. ampliar la gama de fabricación con aceros inoxidables y aleaciones de mayores prestaciones y características dimensionales que permitan acceder a nuevos mercados.

Las condiciones establecidas en la presente propuesta sustituyen en su conjunto a todas las existentes que entren en conflicto con las mismas, salvo lo regulado en el III Convenio Colectivo de ACERINOX EUROPA de la Fábrica de Palmones que no sea contrario sino complementario de la presente propuesta.

Las partes con la firma del acuerdo se comprometen:

1. A la desconvocatoria de la huelga.
2. A negociar un ERTE en las siguientes condiciones:

“Al reanudarse la actividad después de la desconvocatoria de la huelga, las partes se comprometen a iniciar el periodo de negociación de un ERTE en las mismas condiciones económicas para los trabajadores que el ERTE 15/2022, con el compromiso de las partes de prorrogar el ERTE siempre que concurran las causas que lo originaron.”

Aquellas materias incluidas en el acuerdo del ERTE 15/2022 que se hayan visto mejoradas en su redacción por lo acordado entre las partes en el preacuerdo del IV Convenio Colectivo de la Fábrica de Palmones de ACERINOX EUROPA SAU, aplicarán según la literalidad del precitado preacuerdo en sustitución de la redacción del ERTE 15/2022.”

