

PROPUESTA CARL. IV CONVENIO COLECTIVO DE ACERINOX EUROPA S.A.U.
(Centro de trabajo de Palmones - Los Barrios)

Preámbulo

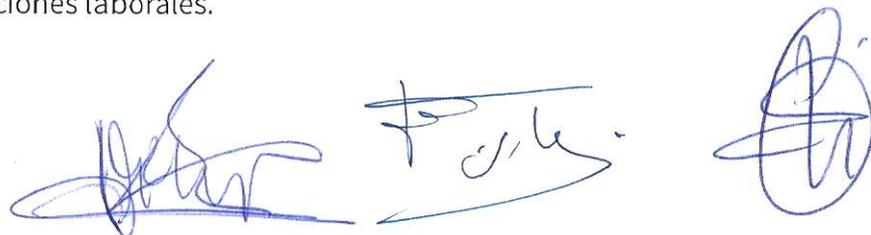
La presente propuesta, elaborada por el equipo técnico de mediación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales bajo la Presidencia de D^a Carmen Ferradans Caramés, se presenta tras dieciocho reuniones con las partes de las cuales quince han sido de mediación, una sesión informativa y dos para reanudar el proceso tras las convocatorias de huelgas. Además de esto, se han mantenido reuniones por separado con las partes para analizar sus últimas posiciones y tratar de encontrar zonas de posible acuerdo.

No obstante, y a pesar el esfuerzo realizado, sigue habiendo distancia entre las partes en algunos de los puntos sometidos a discusión, por lo que el equipo técnico ha tenido que realizar, además, un análisis en profundidad de todo el proceso seguido y, especialmente, la evolución de los movimientos negociadores de las partes y las argumentaciones ofrecidas, para determinar aquellos puntos a los que cada una de las partes otorga mayor importancia y las razones aportadas.

De esta forma, el equipo técnico considera que dispone de suficiente información para hacer una propuesta equitativa que recoja, en lo sustancial, los principales requerimientos de las partes.

En este sentido, el equipo técnico ha elaborado la presente propuesta desde la valoración de los tres aspectos a los que las partes han concedido mayor importancia: por parte de la empresa, un imprescindible cambio de modelo que asegure su viabilidad futura y por la parte social, que cualquier cambio de modelo sea compatible con la conciliación de la vida personal y familiar y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

En cuanto a la estructura de la propuesta de mediación, se ha dividido en cuatro bloques: un primer bloque con las cuestiones económicas, un segundo bloque referido a la organización y el tiempo de trabajo, un tercer bloque con los artículos referidos a las cuestiones sociales y un cuarto bloque que hemos denominado “de mejora continua” y que recoge aspectos de futuro para la empresa y las relaciones laborales.





Finalmente, se ha incluido una cuestión que el equipo mediador estima necesaria para la resolución del conflicto en sentido amplio. Un punto que no pertenece al contenido del convenio colectivo pero que buscan abrir vías de solución a otras cuestiones derivadas del conflicto.

Respecto de la vigencia del convenio, hay que tener en cuenta varias razones de suma importancia. Por una parte, la fecha en la que entraría en vigor el presente acuerdo, de aprobarse por las partes, es un año y medio después de finalizar la vigencia del anterior convenio. Por otra, la importancia de que el mayor número posible de personas trabajadoras puedan cumplir la edad y las condiciones para acogerse al plan de rejuvenecimiento de la plantilla. En tercer lugar, la implementación de un plan industrial que garantice la adaptación de los procesos productivos a los nuevos retos del mercado exige unos períodos suficientes para la planificación de las inversiones necesarias y su ejecución. Y, finalmente, porque el cambio de modelo organizativo necesario para afrontar todos estos retos debe hacerse de manera gradual y tener un tiempo de asentamiento mínimo para evaluar sus resultados. Por todo ello, el equipo de mediador propone extender la vigencia del IV convenio hasta final de 2027.

Respecto del bloque económico, se ha buscado una fórmula que garantice el poder adquisitivo de los salarios. Y lo hacemos subiendo un margen hasta medio punto más no consolidable todos los años por encima del incremento salarial fijo. Esta subida se incluye en el nuevo artículo 6 bis, de garantía salarial, de modo que, además de la referencia al IPC se adiciona hasta un 0,5% más anual, que es aplicable incluso en los años en que hubiese pérdidas.

De esta manera, se prevé que el resultado estará en línea de los IPCs previstos para los años de vigencia del convenio¹. De tal manera que se contempla este incremento con retroactividad a 2023 para que, aun habiendo habido pérdidas, el incremento salarial retroactivo desde el 1 de enero de 2023 sería el 2,75% consolidable más el 0,35% adicional no consolidable (al operar el margen de la diferencia con el 0,5%), lo que da un 3,1% de incremento que es el IPC de 2023.

Esta misma fórmula, con los distintos porcentajes es la que se aplica anualmente para facilitar que se alcancen los IPCs previstos. En 2024 se propone el 2,75% cuando el IPC previsto se sitúa, según la AIReF, en el 2,8%, una diferencia que se ve cubierta en el margen del 0,5% adicional. Igual ocurre en 2025 con una previsión del 2,1% y una subida propuesta del 2%, por

1 Informe sobre la actualización del Programa de Estabilidad 2023 – 2026. Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF).



lo que la diferencia también se garantizaría en el margen del 0,5% adicional. En 2026, si se cumplen las previsiones no sería necesario que actuase ese margen del 0,5% al estar previsto un IPC del 1,38% superado por la subida propuesta del 2%. Al no haber previsión para 2027, se ha optado por proponer el 2,5% de subida que también estaría por encima del IPC de continuar la línea de los años precedentes (además del 0,5 de margen adicional).

Así, la fórmula propuesta por el equipo de mediación está en línea con el mantenimiento y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios sobre estas proyecciones económicas.

El modelo de garantía salarial se completa, a un segundo nivel, con una cláusula de contingencia que recoge incrementos adicionales no consolidables si los IPC de los años de vigencia estuvieran por encima de la suma de los incrementos referidos en el párrafo anterior (añadido el 0,5% de margen) en función de los beneficios de la empresa. Esta cláusula de contingencia se ha ampliado hasta el caso de que el IPC se elevase hasta el 1,5% más del incremento pactado.

A estas subidas hay que unirles otros conceptos salariales como el incremento salarial neto sujeto a beneficios que va en un rango del 0,5% al 2% adicional; así como la paga de beneficios que se abonaría los meses de abril siguientes durante los años de vigencia del convenio, incluida la de 2023 que deberá abonarse a la vuelta al trabajo.

El bloque económico se cierra con la prima de producción. En este apartado se ha respetado el acuerdo alcanzado entre las partes en lo referido a los coeficientes, con un incremento de las aleaciones especiales y se eleva el mínimo de la prima hasta los 450€. Hay que resaltar que el último movimiento de las partes en estos coeficientes supone, a modo de ejemplo, que con la nueva fórmula si se repitiesen las producciones de 2023 supondría otro incremento salarial que como media para la plantilla estaría en torno al 1,5%.

En el bloque denominado “Organización y tiempo de trabajo” se incluyen las vacaciones, la disponibilidad, la adaptación voluntaria de la jornada, la polivalencia, las políticas de reducción del absentismo y el teletrabajo.

En materia de vacaciones es donde se produce uno de los cambios más importantes del convenio, planteándose por la empresa un cierre por períodos, en línea con lo que viene haciendo la industria europea. El equipo de mediación, consciente de la necesidad de este cambio para ajustar el modelo completo de organización y tiempo de trabajo, que es un conjunto de medidas interrelacionadas, propone que su implementación se haga de forma gradual para una mejor adaptación de las personas trabajadoras y su ajuste con las



necesidades de la conciliación de la vida personal y familiar, así como poder ir haciendo una evaluación continua para la mejora del modelo.

Así, para el año 2023, considerando que ya fue objeto de un conflicto de interpretación del artículo del anterior convenio, se propone superar ese conflicto de modo que las vacaciones de ese año, para todo el personal, no se vean afectadas por los días de ERTE y se podrá optar por disfrutarlas o cobrarlas a partir de la reanudación del trabajo.

Para el año 2024, se mantiene el calendario sin variación alguna respecto de los años anteriores. El año 2025 será el primer año de implementación del nuevo modelo con el cierre de solo un período y, en los años 2026 y 2027, se completa el modelo con dos períodos de cierre.

De esta manera, serán solo los dos últimos años de los cinco del convenio en los que el modelo estará plenamente implementado, tiempo suficiente para que pueda ser valorado tanto por la empresa como por las personas trabajadoras.

El conjunto de los artículos sobre la disponibilidad y la adaptación voluntaria de la jornada, que están intrínsecamente relacionados, son otros de los que mayor debate han supuesto a lo largo del proceso negociador. La preocupación sobre la incidencia de estos artículos en la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras pudo solventarse en la undécima reunión del acompañamiento técnico CARL al aceptar la empresa la voluntariedad absoluta de la adscripción de las personas trabajadoras a este nuevo modelo organizativo.

En este sentido, aquellas personas trabajadoras que prefieran continuar con el régimen actual podrán hacerlo. Y aquellas otras personas trabajadoras que prefieran adscribirse voluntariamente al nuevo modelo podrán hacerlo con unos incrementos retributivos y ventajas en la organización de su tiempo de trabajo y su formación. Considerando, además, que la adscripción al régimen de disponibilidad se limita a 3 meses (una vez cada 4 meses) al año con un máximo de 6 llamamientos mensuales.

Para ello, se propone una cuantía del plus de disponibilidad de 325€ mensuales en los meses de adscripción más un plus de llamada de 50€ cada llamada. Igualmente, para mejor encaje del modelo con las necesidades de conciliación se posibilita la convalidación por días completos.

Se ha excluido de la propuesta de mediación cualquier mención a la regulación en el convenio colectivo los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), en línea con lo pedido por la parte social, remitiéndolo a la negociación de las partes en su caso. En su lugar, hemos



incluido una cláusula de garantía salarial para quienes se adscriban voluntariamente a la adaptación de jornada, de la que las personas trabajadoras podrán entrar y salir libremente por periodos anuales.

Todo este nuevo modelo organizativo se propone respetando la jornada máxima anual, los tiempos de descanso y dentro de los límites estrictos marcados por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Entendemos que la voluntariedad para acogerse o no al nuevo modelo hace que la propuesta sea respetuosa tanto con la autonomía colectiva como con los derechos individuales de las personas trabajadoras. Para mejor garantía de todo esto se incluye la obligación de la empresa de informar a la RLPT de la evolución del sistema de adscripción voluntario (tanto en la vinculación como en la desvinculación de las personas trabajadoras al mismo).

La fórmula propuesta compatibiliza, a juicio del equipo de mediación, la implementación del nuevo modelo con mayores facilidades para la conciliación de la vida personal y familiar.

En cuanto a la polivalencia se eleva la compensación del nivel 2 al 30% y se ajusta su impacto en la carrera profesional en los términos acordados por las partes.

Respecto de las políticas de reducción del absentismo, la propuesta mejora la última propuesta de la empresa, elevando el valor del plus para las personas que no están en el 5º turno, haciéndolo equivalente a toda la plantilla. E igualmente se amplían las excepciones de las faltas de asistencia hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y se amplía el impacto de las faltas de asistencia en la aminoración del plus de absentismo en una escala que llega hasta el quinto día de inasistencia.

Este bloque, se cierra con el teletrabajo que se posibilita un día en semana o un máximo de 5 días al mes en las posiciones en que sea posible.

En el bloque social había acuerdo entre las partes en las extinciones de contrato por incapacidad permanente, comedor y prendas de trabajo.

Como cuarto apartado, hemos incluido un bloque denominado "de mejora continua" en el que incluimos una serie de medidas que consideramos necesarias para facilitar la adaptación de la empresa y la plantilla a los retos de futuro y para mejorar la comunicación vertical en ambos sentidos.

Así, se propone la implementación de un programa de liderazgo para mandos intermedios, entendiendo que se trata de un grupo humano determinante en el cambio de modelo y un



plan de rejuvenecimiento de la plantilla con participación sindical a través de la comisión de seguimiento que permita la renovación y el rejuvenecimiento de la plantilla asegurando la transferencia de conocimiento y el mantenimiento de la experiencia acumulada.

Este bloque se cierra con lo que es la principal razón para que en este convenio se hayan planteado cambios sustanciales e imprescindibles en una nueva organización del trabajo, que es un Plan Industrial para la factoría con el análisis de las inversiones necesarias para mejorar el nivel tecnológico de las instalaciones productivas para conseguir mayor eficiencia y calidad en los productos fabricados y ampliar la gama de fabricación con aceros inoxidables y aleaciones de mayores prestaciones y características dimensionales que permitan acceder a nuevos mercados.

Esta será la mejor garantía de futuro para la empresa, las personas trabajadoras, las empresas contratistas con su empleo indirecto y la generación de valor que esta empresa supone para su área de influencia en el Campo de Gibraltar

Finalmente, fuera de las modificaciones del texto del convenio colectivo, el equipo técnico de acompañamiento de la mediación quiere someter a la aprobación de las partes una propuesta para facilitar la restauración del clima laboral y favorecer la paz social tras la vuelta al trabajo. Y no es otra que la retirada de las reclamaciones económicas a los miembros del comité de huelga en la demanda por huelga ilegal y la recomendación a las partes de que alcancen acuerdos conciliatorios en todas las demandas presentadas.

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

(Centro de trabajo de Palmones - Los Barrios)

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 **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.*

Se aplicará al año 2023 lo dispuesto en el artículo 6-bis del presente Convenio Colectivo: cláusula de garantía salarial, en su disposición relativa a los años en que la empresa esté en pérdidas, y en los términos concretos que en ella se pactan.

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 incrementaran 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.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.

A.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.





A.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 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.

Esta cláusula será de aplicación para el año 2023, por lo que la Empresa deberá abonar una cuantía equivalente al 0,35% de todos los conceptos salariales afectados por el artículo 6, no incluyendo aquellos que explícitamente se especifican en el Convenio como congelados, y que no será consolidable en tablas.

0,35% es la diferencia entre el incremento salarial pactado para el año 2023 (2,75%) y el IPC definitivo español para dicho año.

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:**

C.1 Coeficiente TIR

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

C.2 Coeficiente LTI

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

C.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

- 3.1** Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTICOS: **x2,5**
- 3.2** Tm embaladas 1ª CALIDAD CALIENTE, DUPLEX, REFRACTARIOS, MARTENSÍTICOS: **x2**
- 3.3** Tm embaladas 1ª CALIDAD PLATES, DUPLEX, REFRACTARIOS: **x3**
- 3.4** Tm embaladas 1ª CALIDAD FRIO VDM: **x4**
- 3.5** 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**.

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 el año 2025, se fijan vacaciones colectivas y parada total de la actividad productiva en las dos primeras semanas de agosto (del 1 al 15 incluidos).

Para los años 2026 y 2027, se fijan vacaciones colectivas y paradas totales de la actividad productiva en las dos primeras semanas de agosto y del 24 de diciembre al 1 de enero del año siguiente, ambos días incluidos.

En caso de existir días de exceso de disfrute vacacional con ocasión de las paradas totales de la actividad productiva, el exceso se compensará por parte de la persona trabajadora por alguno de los siguientes medios:

- c.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.
- c.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.
- c.c Los días de exceso de disfrute vacacional con ocasión de la parada total de la actividad productiva del 24 de diciembre al 1 de enero podrán 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 -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 llamada:

- c.i Persona trabajadora polivalente en la sección.
- c.ii Persona trabajadora adscrita al régimen de disponibilidad voluntaria.
- c.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 **325€** 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 llamadas cobrarán, adicionalmente al Plus de Disponibilidad, un Plus llamada, por un importe de 50€ cada llamada hasta un máximo de 6 llamadas al mes.

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 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 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 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.

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. Así para el C2 la polivalencia se valora en un 25%, la antigüedad en un 10% y la cadena de mando en un 30%; para el C3 polivalencia 25%, antigüedad 15% y cadena de mando 25% y para el C4, polivalencia 20%, antigüedad 30% y cadena de mando 10%.

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 posiciones en las que organizativamente resulte viable la prestación de servicios en esta modalidad, 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 corresponda para el 2023 y años subsiguientes.

13.- ARTÍCULO 16.- COMEDOR.

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

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

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada partida, percibirá la subvención de comedor por día de asistencia al trabajo, incluido el período de vacaciones y permisos retribuidos, a excepción del período de jornada intensiva. Dicho importe, tendrá el tratamiento fiscal y de Seguridad Social que legalmente corresponda en función de que se realice o no la comida o almuerzo en el comedor de empresa por parte de este Colectivo, computándose con carácter mensual a efectos de su tratamiento en nómina.

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

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





El importe mínimo del menú diario será de 10 euros y no superará los 11 euros diarios.

14.- 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, introducirlas 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.

Finalmente, y fuera del texto del Convenio, el equipo de mediación propone la retirada de las reclamaciones económicas en las demandas por huelga ilegal y recomienda a las partes que alcancen acuerdos conciliatorios en todas las demandas presentadas.

En Sevilla a 13 de mayo de 2024.

Carmen Ferradans Caramés
Presidenta de la Comisión Negociadora

Eduardo Candau Camacho
Secretario General del CARL

Francisco Pina Pérez
Jefe de Servicio de Negociación Colectiva

Emilio L. Sambucety Martín
Coordinador CARL Cádiz

