

13 de mayo de 2022

Como saben, los sindicatos ELA, CC.OO, LAB, USO, ESK Y CGT han convocado oficialmente 3 días de huelga, de jornada completa, en el sector de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava, para los días 18, 24 y 26 de mayo próximos, como consecuencia de la falta de acuerdos en las negociaciones del Convenio provincial del sector, dados los contenidos maximalistas que pretenden imponer (entre otros, más de un 14% de incremento de tablas salariales en este año y 24 horas menos de jornada a partir del año que viene).

Con la intención de poder valorar inicialmente el impacto que esta huelga pueda llegar a tener en el sector el próximo 18 de mayo (primer día de los convocados); les solicitamos que nos hagan llegar los resultados de las Asambleas previas de trabajadores y votaciones que se celebren o se hayan podido celebrar en sus centros de trabajo, secundando o no el paro convocado.

Asimismo, una vez llegado el día 18 de mayo próximo, les pedimos que nos faciliten los datos del nombre de su empresa, el número de personas trabajadoras y el número de aquéllas que secunden la huelga, desde el momento en que, a lo largo de esa jornada, tengan conocimiento de los datos.

Pueden remitir esta información a la dirección de correo electrónico fernando@sea.es

Les remitimos Circular informativa de SEA sobre estas cuestiones y sobre el estado actual de las negociaciones, recordando cuál es la propuesta empresarial de Convenio (6,6% de incremento salarial en 2022, con abono de atrasos del 2% desde el 1 de enero de este año) y cuáles son los contenidos de la plataforma sindical mayoritaria (ELA, CCOO y LAB), a fin de que puedan darlos a conocer entre sus plantillas, si lo estiman oportuno.

TABLA RESUMEN DE CONTENIDOS PROPUESTA SEA Y PLATAFORMAS SINDICALES DE CONVENIO COLECTIVO METAL DE ÁLAVA

	PLATAFORMA ELA-LAB-CCOO	PLATAFORMA UGT	PROPUESTA SEA
VIGENCIA	3 años: 2021-2023	3 años: 2022-2024	3 años: 2022-2024
SALARIOS	<p>Actualizar tablas 2017 en 1,1%, 1,2% y 0,8%, abonando paga no consolidable del 4%.</p> <p>2021: 2% salarios reales, 2,5% tablas</p> <p>2022: IPC 21 +1 (7,5%) salarios reales, IPC 21+1,5 tablas (8%)</p> <p>2023: IPC 22+1 salarios reales, IPC 22+1,5 tablas</p> <p>Salario mínimo de 1400x14 pagas: 19.600 €</p>	<p>Actualizar tablas 2017 en 7,2%.</p> <p>Plus no consolidable de 1,8% anual (2018-2020)</p> <p>2022: 6,5%</p> <p>2023: 2,5% (IPC gar.)</p> <p>2024: 2,5% (IPC gar.)</p>	<p>Actualizar tablas 2017 en 4,6% (IPCs + inflación media 2021).</p> <p>2022: 2%</p> <p>2023: 1,5%</p> <p>2024: 1,5%</p> <p>En 2025, diferencial entre 5% e inflación media acumulada 22-24 (no retroactivo)</p>
JORNADA	Reducción 8 horas/año (hasta 1711 hs.). Bolsín de horas solo en empresas con menos de 10% temporales	Reducción de 24 hs.	Mantener 1735 horas anuales
SUBROGACION	Sí, en todos los casos y en cualquier actividad	Sí, en todos los casos	Pendiente de valorar
IGUALDAD	Planes de igualdad en empresas de + 30		Conforme a la ley (empresas de + 50 a partir de marzo 2022)
COMPLEMENTOS IT	100% salarios reales en AT, 80% salarios reales en EC	100% en caso de IT por AT	
OTROS	Ultractividad indefinida, inaplicación siempre con acuerdo, contrato relevo voluntario, bolsín horas solo si temporalidad inferior a 10%, aumentar licencias, 1 día de libre disposición, delegada de igualdad sectorial con crédito horario, aumentar indemnizaciones fin contratos temporales, supresión de Mutuas o elección de mutuo acuerdo, etc....		Mantenimiento del resto de condiciones del último Convenio 2015-2017

[Acceso a la Circular informativa de SEA >](#)