

Publicación en el BOTHA del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2022-2025

Les comunicamos que hoy **23 de diciembre de 2022** se ha publicado en el BOTHA Nº 147 el texto del **Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2022-2025**, cuyos **contenidos básicos** son los siguientes:

VIGENCIA: 4 años (2022-2025): el nuevo Convenio, de **eficacia general**, quedará automáticamente denunciado el **1 de noviembre de 2025**, y extenderá su **vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025**, manteniéndose desde esa fecha ultraactivo hasta la firma de otro que lo sustituya.

JORNADA LABORAL (Art. 9):

La jornada laboral anual, que en este año 2022 se ha mantenido en 1735 horas de trabajo, será de **1731 horas en 2023**, y **1727 horas en los años 2024 y 2025**.

BOLSIN DE HORAS DE TRABAJO (Art. 10)

El **bolsín anual de horas de trabajo**, para aumentar o disminuir la jornada diaria según necesidades de la empresa, **se mantiene invariable en 100 horas anuales** durante toda la vigencia del Convenio. El **preaviso de su utilización** a las personas afectadas y a la representación legal de los trabajadores queda fijado en **5 días** (mínimo legal no disponible por Convenio Colectivo).

VACACIONES (Art. 11): continúan siendo de **30 días naturales** al año. La cuantía de su retribución, reflejada en las tablas salariales, se iguala a la correspondiente a las pagas extra, que se minoran, sin incrementar por tanto el salario bruto anual correspondiente a cada categoría.

SALARIOS (Arts. 23 y 24):

Partiendo de las **tablas salariales del año 2017** actualizadas por los años sin Convenio (sin generar atrasos) en el 1,5% (2% en categorías que no llegaban a 18.000 € anuales); en este **año 2022** se ha aplicado un incremento de los salarios del Convenio del **6,5%, con efectos desde el 1 de enero de 2022**. Los **atrasos** correspondientes a este incremento se podrán abonar en **dos plazos**: el primero dentro del **mes siguiente al de la publicación** del Convenio en el BOTHA (es decir, en el **próximo mes de enero de 2023**), y el segundo en el mes de **abril de 2023**.

En el **año 2023**, el incremento de las tablas salariales es del **3%**, en el **año 2024** del **2,5%**, y en el **año 2025** del **2%**.

Los **incrementos porcentuales** de cada año son **fijos, no revisables anualmente**, de tal forma que el Convenio incorpora las tablas salariales fijas de cada año de su vigencia.

Es importante, además, tener en cuenta que **estos incrementos salariales** (14% en 4 años) se aplican **sobre las tablas salariales y retribuciones del Convenio del sector, y no sobre los salarios reales** que en cómputo global resulten ser superiores y se puedan estar abonando en las empresas, por convenio o acuerdo propio. De esa forma, **los incrementos que cada año experimentan en esos porcentajes los conceptos salariales del Convenio provincial** (salario base, plus de actividad, plus extrasalarial, y ahora también el plus de antigüedad) se podrán **absorber y compensar con el exceso** que las personas trabajadoras estén percibiendo, por encima de las tablas del Convenio sectorial.

El Convenio, finalmente, incorpora una cláusula por la que si la **suma de los IPCs de los años 2022 a 2025 supera el 14%**, el diferencial se aplicará sobre las tablas salariales del **año 2026**, sin carácter retroactivo y sin generar atrasos.

Por último, las cuantías salariales reflejadas en las tablas se adecúan al cálculo ajustado del salario bruto anual: (Salario Base x 330) + (Plus Actividad x Horas anuales de trabajo) + (Plus extrasalariales x horas anuales de trabajo) + Vacaciones + Pagas extra (x2).

PLUS DE ANTIGÜEDAD (Art. 16):

El **plus de antigüedad** queda **desvinculado del Salario Mínimo Interprofesional**, y se revisa cada año en los mismos porcentajes que las tablas salariales. De esa forma, partiendo de las últimas cuantías establecidas en el año 2018, en este **año 2022** la antigüedad se cuantifica en **1,20 €/día por quinquenio**.

El mantenimiento de la cuantía mínima del 5% del SMI vigente en cada momento, como se regulaba en el anterior Convenio, hubiera supuesto un incremento de este concepto superior al 32%, habida cuenta de la evolución del salario mínimo durante los últimos cuatro años.

DIETAS, PLUS DE DISTANCIA Y USO DE VEHÍCULO PARTICULAR (Arts. 22, 25 y 26):

Las **dietas en 2022** quedan fijadas en las siguientes cuantías:

- Más de 1 día: 57,04 euros.
- En el mismo día: 2,03 euros/desayuno; 19,05 euros/comida y 13,40 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10%.

El **plus de distancia 2022** queda establecido en **0,11 €/km**.

El kilometraje por **uso de vehículo particular** queda fijado en **0,32 €/km**.

Las tablas salariales de los **años 2023, 2024 y 2025** incorporan las cuantías de estos conceptos durante tales años.

LICENCIAS Y PERMISOS (Art. 29):

En materia de **permisos retribuidos**, a efectos de su disfrute (excepto la licencia por matrimonio) se reconocen a las **parejas de hecho** que acrediten su condición y figuren inscritas en el registro correspondiente. Asimismo, se incorpora la jurisprudencia del Tribunal Supremo según la cual los **permisos cortos (excepto el de matrimonio)** deben comenzar a disfrutarse en el **primer día laborable** de quien los disfrute, desde que se produzca el hecho causante.

COMISIÓN DE IGUALDAD (Art. 30):

Se acuerda constituir una **Comisión de Igualdad**, que partiendo de un diagnóstico previo, trabajará para eliminar posibles brechas salariales, favorecer la mayor presencia de las mujeres en el sector, facilitar directrices para la elaboración de los planes de igualdad y elaborar un protocolo de actuación en supuestos de acoso por razón de sexo o género.

SUPRESIÓN DE LAS REFERENCIAS AL ANTIGUO ECONOMATO (Art. 33):

En el nuevo Convenio del metal, **desaparecen las referencias a los servicios del antiguo y desaparecido Economato**, de tal forma que la participación en entidades similares y las aportaciones a las mismas que se puedan estar realizando, quedarán a expensas de las decisiones internas que las empresas puedan tomar al respecto.

PÓLIZA DE SEGURO POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL (Art. 35):

Una vez **transcurridos 3 meses desde la fecha de publicación del Convenio en el BOTHA**, los capitales asegurados en la póliza por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales serán los siguientes:

- **21.000 €** por fallecimiento.
- **27.000 €** por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez

PRESTACION COMPLEMENTARIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL (Art. 35):

En caso de **accidente de trabajo o enfermedad profesional**, las empresas deberán complementar las bajas hasta el **100% de las retribuciones** que perciba cada persona trabajadora, durante todo el tiempo que dura la baja. Los **complementos de la IT por enfermedad común o accidente no laboral** se mantienen invariables.

CONTRATACION LABORAL Y SUBCONTRATACIONES (Arts. 44 a 50):

Respecto a las **modalidades de contratación temporal**, tras la reforma laboral que introdujo el **RD Ley 32/2022**, teniendo además en cuenta que su regulación por Convenio es **competencia exclusiva del Convenio estatal del Metal (artículo 11)**:

Se **suprime la regulación del antiguo contrato de obra o servicio determinado** (desaparecido desde el pasado 31 de marzo de 2022).

Contrato por circunstancias de la producción imprevisibles y ocasionales: se señala que **su duración máxima será la que pueda establecerse en el Convenio estatal del Metal**. De esa forma, hasta que se produzca esa adaptación (circunstancia de la que informaremos a las empresas en cuanto pueda producirse), tales contratos tendrán una **duración máxima de 6 meses**, conforme a lo que establece el **artículo 15.2** del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la regulación de los **contratos formativos y fijos discontinuos** queda igualmente a expensas de lo que establezca el **Convenio estatal del Metal**.

Contrato de relevo: se mantiene la necesidad de **acuerdo empresa-persona trabajadora**, para su celebración.

Subcontrataciones de actividades de mantenimiento, y de actividades de instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía: se ha introducido en el Convenio una **cláusula de subrogación de trabajadores** en supuestos de **cambio de contratistas de actividades de mantenimiento** (en general) y **mantenimiento e instalación de fibra óptica y telefonía** (en particular); por la que quienes viniesen prestando servicios **más de 6 meses** en la empresa cesante, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria de la subcontrata.

Esta cláusula de subrogación (cuyos requisitos se especifican en el **artículo 50** del Convenio) entrará en vigor una vez **transcurridos 2 meses** desde el último día de aquél en el que se publique el Convenio en el BOTHA, y en ningún caso será de aplicación a cualquier cambio de contratistas anterior a tal fecha.

FALTAS Y SANCIONES (Art. 51):

Se transcribe literalmente el **régimen de faltas (leves, graves y muy graves) y sanciones del Convenio estatal del Metal**, al ser materia reservada en exclusiva al ámbito estatal de la negociación colectiva.

RESTO DE CONTENIDOS:

En el resto de las materias se mantiene la regulación del Convenio del Metal extraestatutario correspondiente a los **años 2015-2017**, con algunas adaptaciones legales y mejoras de redacción.

Les insistimos en que el Convenio permite **abonar los atrasos salariales correspondientes a este año 2022 en 2 plazos**: el primero de ellos en el **próximo mes de enero**, y el segundo en el mes de **abril de 2023**. Las cotizaciones de los **salarios abonados con carácter retroactivo** deberán realizarse en el mes siguiente al de su abono.

Les adjuntamos con esta circular el **texto íntegro** del nuevo Convenio, al que pueden acceder pinchando en el siguiente enlace:

http://www.araba.eus/Botha/Boletines/2022/147/2022_147_03528_C.pdf

Para resolver cualquier duda o aclaración que sobre esta materia pudieran precisar, no dejen de plantearnos sus consultas.

Reciban un cordial saludo,

Fdo. Fernando Raposo
Rpble. Área de Relaciones Laborales,
SSL y Medio Ambiente

Vitoria-Gasteiz, a 23 de diciembre de 2022.