

Firma del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio del Vino de Álava 2022-2025

Les comunicamos que tras el preacuerdo alcanzado el pasado mes de febrero, hoy **9 de marzo de 2023** ha tenido lugar la **firma del texto completo del nuevo Convenio Colectivo de la Industria y Comercio del Vino de Álava 2022-2025** entre SEA Empresas Alavesas y los sindicatos UGT, CC.OO y LAB (que suman y representan una amplia mayoría sindical en el sector).

Los principales **contenidos del Convenio firmado**, que les adjuntamos a la presente Circular, resultan ser **los siguientes**:

Art.- 4º. Duración y vigencia: CUATRO AÑOS (2022-2025). El Convenio quedará automáticamente denunciado el 1 de septiembre de 2025, y su ultraactividad será indefinida.

Art.- 9º. Jornada laboral:

- **Años 2022, 2023 y 2024: se mantienen las 1743 horas** anuales de trabajo.
- **Año 2025: 1.740 horas** anuales de trabajo.

Art.- 22º. Incremento salarial:

-**Año 2022:** las tablas salariales se incrementan en un **6,5%**, con efectos desde el 1 de enero de este año. Los atrasos correspondientes se podrán abonar en **2 plazos** (el primero en el mes siguiente al de la publicación en el BOTHA del Convenio, y el segundo en el mes de junio de 2023).

-**Año 2023:** las tablas salariales se incrementarán en un **2%**.

-**Año 2024:** las tablas salariales se incrementarán en un **2%**.

-**Año 2025:** las tablas salariales se incrementarán en un **2%**.

En el año 2026, al margen del incremento salarial correspondiente a dicho año que pueda negociarse y establecerse en un nuevo Convenio del sector; si **la suma de los IPC de 2022/2023/2024/2025 superase el 12,5%**, el **100% del diferencial** se aplicará sobre las **tablas salariales de 2026** (con efectos desde el 1 de enero de 2026). Esta cláusula de garantía, que responde a los **elevados índices de inflación** existentes en la actualidad, tiene **carácter excepcional** y **su vigencia queda limitada y ligada a la del Convenio** (así se indica en la redacción del Convenio).

Art.- 23º. Aumento salarial garantizado:

A los/as trabajadores/as cuyas retribuciones globalmente consideradas sean superiores por cualquier concepto a las establecidas en el presente Convenio, se les garantiza un incremento exclusivamente de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio, consistente en el 100% del experimentado en las tablas salariales del mismo, sin que sea posible compensar y/o absorber el exceso que dichos trabajadores/as perciben por encima de las retribuciones de este Convenio, con el incremento que éstas últimas experimenten.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación al personal del sector perteneciente a empresas en las que, bien por tener Convenio Colectivo o Pacto de Empresa propio firmado entre la empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as; bien por haber iniciado la negociación de los mismos, acuerden con sus trabajadores/as unas condiciones salariales y sociales distintas a las previstas en el presente Convenio Colectivo.

Art.- 24º. Contratos temporales:

Contrato por circunstancias de producción imprevisibles: su duración máxima podrá ser de 12 meses.

Art.- 29º. Licencias y permisos:

Inicio del disfrute de los denominados permisos retribuidos “cortos” en día laborable (jurisprudencia del Tribunal Supremo), siempre y cuando persista el hecho causante de los mismos.

Art.- 30º. Vacaciones por jubilación:

Apartado a): 5 meses.

Apartado b): 3 meses

Art.- 34º. Póliza de Seguros: capitales asegurados de 47.2500 euros y 52.500 euros, durante toda la vigencia del Convenio.

Art.- 35º. Prevención de riesgos laborales: RD 39/97: tiempo de IT para vigilancia de la salud ante el retorno al puesto de trabajo de 1 mes.

Artículo 37º.- Prestación Complementaria en caso de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad, las Empresas garantizarán a los/as trabajadores/as las siguientes prestaciones complementarias:

- a) I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación será hasta el 90% del salario real correspondiente a su categoría desde el primero hasta el vigésimo día de la baja y del 95% desde el vigésimo hasta los 200 días (como hasta ahora).
- b) I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja hasta el **día 300**.

Art.- 50º. Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad: creación y puesta en marcha de la **Comisión de Igualdad**, creada en el anterior Convenio, con las funciones que ya fueron acordadas:

- Valorar la oportunidad de realizar un **diagnóstico de situación** del sector en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Trabajar en favor de la **eliminación de brechas salariales** en el sector.
- Promover la **negociación e implantación de planes de igualdad** en todas las empresas del sector.
- Colaborar y ayudar a las empresas que lo necesiten en la labor de negociar e implantar sus planes de igualdad.
- Fomentar en las empresas la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Elaborar en el plazo de **3 meses** un **protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, y difundirlo entre las empresas del sector.
- Impulsar cuantas acciones sean necesarias para favorecer la contratación de mujeres en el sector.
- Cualesquiera otras funciones en materia de igualdad que la propia Comisión acuerde atribuirse.

Resto de materias/contenidos: mantenimiento de la regulación contenida en el Convenio Colectivo de 2021.



Les adjuntamos **copia íntegra del texto del Convenio firmado**, y quedamos a la espera de que se produzca su **publicación en el BOTHA**, circunstancia de la que les informaremos oportunamente.

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, 9 de marzo de 2023.