

# CCOO Industria Valladolid procede a la firma del preacuerdo del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid y provincia.

*El pasado viernes día 18 de junio, se firmó el preacuerdo del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid y provincia. Después de un largo periodo de negociaciones con la patronal, en un contexto muy especial debido a la pandemia, todas las partes han entendido qué pese a las dificultades actuales y el contexto tan difícil del sector, el acuerdo no podía seguir bloqueado tras 18 meses y que las personas trabajadoras afectadas no podían estar con esta incertidumbre.*

- Ambito temporal: 01-01-2020 al 31-12-2022.

- Eliminación del último párrafo del artículo 13.e) del convenio colectivo, teniendo efecto en la fecha de su publicación.

- Pluses de turnicidad: en 2020, 34,26€; en 2021, 34,63€; y en 2022, 34,98€.

- Por trabajo ordinario en domingos y festivos:– 2020 → 23,97€– 2021 → 24,23€– 2022 → 24,47€

- Por dietas:

Dieta entera: – 2020 → 52,02€ – 2021 → 52,60€ – 2022 → 53,13€

Media Dieta:– 2020 → 14,86€ – 2021 → 15,02€ – 2022 → 15,17€

- Ayuda empresarial póliza de seguros: (solo se hará efectivo a partir de la firma del convenio)– 2020 → 28,86€.

- Capital mínimo por fallecimiento: 19.399,87€

- Por Invalidez Absoluta: 29.099,84€– 2021 29,17€.

- Capital mínimo por fallecimiento: 19.613,81€.

- Por Invalidez Absoluta: 29.420,75€– 2022 → 29,46€.

- Capital min fallecimiento: 19.809,95€.

- Invalidez Absoluta: 29.714,96€

- Año 2020, se aplicarán las tablas existentes a 31/12/2019.



- Año 2021, se aplicarán las tablas salariales vigentes a 31/12/2020 y a los únicos efectos de calcular la subida para el año 2021, se incrementarán en el 0,4%; y a la tabla resultante de la operación anterior, se le incrementará el 0,7%, siendo esta última tabla salarial resultante la vigente durante todo el año 2021, sin revisión.
- Año 2022, se incrementarán el 1% a las tablas salariales existentes a 31/12/2021.
- En cuanto a la revisión salarial año 2022. Si el IPC real del año 2022, según índices publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), supera al incremento salarial pactado en el convenio para el citado año 2022 (1%), la actualización salarial se materializará con un doble efecto:
  - La actualización de las tablas salariales, incorporando la desviación hasta un máximo del 0,5% a la base de cálculo para las nuevas tablas con efectos del 01/01/2023. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del año 2022.
  - Paga de atrasos, por aquella desviación hasta un máximo del 0,5%, que se abonarán en el primer trimestre del año 2023. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del año 2022.

**Con relación a las licencias retribuidas, se han acordado cinco modalidades diferentes a tener en cuenta:**

a) El día de inicio de los permisos por enfermedad, fallecimiento y matrimonio será el primer día laborable, salvo que coincida el hecho causante con las vacaciones o situación de IT del trabajador, no correspondiendo en tal caso señaladas licencias.

b) La licencia por asistencia a consulta médico general de 16 horas anuales contenida en el cuadro de licencias del convenio, podrá ser utilizada por el propio trabajador para el acompañamiento a indicada consulta de hijos menores de 14 años o padres mayores de 70 años dependientes. Acreditando circunstancias y parentesco con justificante.

c) Con efectos de 01.01.2023, a las parejas de hecho que acrediten su inscripción legal con un año de antigüedad en el registro oficial competente, se le reconocerán los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos recogidos en el artículo 54 del convenio, con excepción de la licencia de 15 días naturales por matrimonio que será objeto de análisis y negociación en el convenio que suceda al presente, esto es, a partir de 01.01.2023.

d) Entre las licencias y permisos del artículo 54 del convenio, se recoge, igualmente, la correspondiente al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, art.37.3f del Estatuto de los Trabajadores.

e) Como consecuencia del vigente permiso de paternidad, se deja sin efecto la licencia de nacimiento de hijo o adopción contenida en el artículo 54 del convenio.