

Entrada en vigor del nuevo Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla.

El pasado 21 de octubre de 2024 se firmó el nuevo Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, que sustituirá al anterior Convenio colectivo cuya vigencia expiró el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de su aplicabilidad conforme a la figura de la ultraactividad en tanto no se aprobara otra norma convencional.

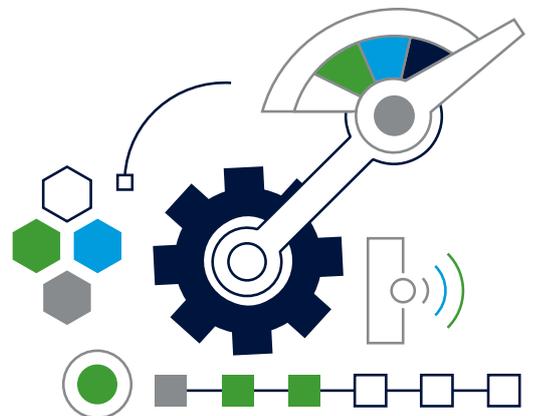
El presente convenio colectivo afectará a todas las empresas del Sector Siderometalúrgico, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, y regirá las relaciones de trabajo de las mismas en la provincia de Sevilla y las que con carácter temporal, se efectúen fuera de ella por empresas comprendidas dentro de su ámbito.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales que se relacionen con el Sector del Metal, al igual que su anterior redacción.

Como establece el propio cuerpo normativo, independientemente de la fecha de publicación del Convenio colectivo que, como sabemos, se produjo el pasado 6 de noviembre de 2024 en el BOP de la Provincia de Sevilla núm. 216, se retrotraen sus efectos desde el 1 de enero de 2024, salvo en el caso de algunas disposiciones cuya entrada en vigor se prevé desde la firma del Convenio colectivo. La vigencia del nuevo texto se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026, aunque como sabemos, su aplicabilidad se puede alargar hasta que no medie denuncia expresa por alguna de las partes firmantes, y en tanto se apruebe un nuevo texto que venga a sustituirlo.

Este nuevo Convenio colectivo modifica algunos aspectos fundamentales con respecto al anterior para adecuarse a las nuevas exigencias legislativas que se han venido sucediendo durante la vigencia del anterior Convenio colectivo. La nueva norma paccionada se hace eco de las cuestiones que introdujo la reforma laboral de 2022, toda vez que modificó profusamente la materia contractual laboral hasta el momento vigente, así como intervino también el ordenamiento laboral en materia de permisos.

A continuación, detallaremos las principales novedades que introduce el nuevo Convenio colectivo con respecto a la redacción del anterior, cuestión que reviste mucha importancia, si tenemos en cuenta que gozará de fuerza de ley entre las partes afectadas por su ámbito funcional, temporal y territorial.



1. PERÍODO DE PRUEBA (art. 8)

En materia de períodos de prueba, el nuevo texto se remite expresamente al futurible V Convenio Colectivo Estatal para la Industria, Tecnología y Servicios del Metal, pero hasta que el mismo sea aprobado y publicado, se atenderá a las disposiciones que se contienen en el nuevo texto. En lo demás, no modifica el anterior texto, reproduciéndolo en su plenitud sus estipulaciones.

2. TRABAJOS DE MONTAJE (art. 10)

Aumentan las cuantías de compensación por desplazamiento, situándose conforme a la nueva redacción en 11,57€ sin pernocta y 53,23€ cuando el trabajador requiera pernocta. Para los años 2025 y 2026, estas cuantías se verán incrementadas en los mismos porcentajes que el aumento salarial previsto para estas anualidades y que posteriormente estudiaremos. Los importes señalados se abonarán a partir de la fecha de la firma de este Convenio, es decir, a partir del 21 de octubre de 2024, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esa fecha.

3. MATERIA DE CONTRACTUAL (art. 10 y ss.)

• Contratación Temporal (art. 10)

Para adecuarse a la nueva redacción del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una modificación en la limitación de concatenación de contratos temporales, bajo apercibimiento de adquirir la persona trabajadora la condición de fijo en la empresa. En la siguiente tabla se muestra una comparativa entre la anterior redacción y la nueva que introduce el texto del Convenio colectivo:

ANTES	AHORA
Para adquirir el trabajador la condición de fijo: En un período de 30 meses, contratación superior a 24 meses.	Para adquirir el trabajador la condición de fijo: En un periodo de 24 meses, contratación superior a 18 meses.
Se habla en términos generales de contrato temporal sin especificar ninguna modalidad contractual.	Se habla en concreto de contratos por circunstancias de la producción. Se suprime la referencia a los extintos contratos de obras y servicios eliminados en la reforma laboral de 2022.
	IMPORTANTE: También aplica el límite anterior en el supuesto en el que no sea el trabajador el que ha superado el límite, si no el propio puesto de trabajo (mismo puesto de trabajo ocupado por distintos trabajadores con contrato por circunstancias de la producción).

• Modalidades de contratación (art. 12)

De nuevo, como en el anterior texto, se remite al Convenio colectivo de ámbito estatal, pero en este caso el más reciente está pendiente de publicación. Este ejercicio no es caprichoso de ambos textos, toda vez que el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores establece preferencia aplicativa de los Convenios colectivos de orden superior en materias de contratación.

El nuevo texto adecua las modalidades contractuales a las existentes tras la reforma que se acometió en nuestro sistema laboral en el año 2022. De esta forma, deja a un lado al extinto contrato de obras y servicios e introduce las siguientes novedades, con respecto a las nuevas modalidades contractuales:

- **Contrato de formación en alternancia:** Establece que la retribución asociada a esta modalidad contractual corresponderá con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.
- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:** Establece que la retribución asociada a esta modalidad contractual se corresponderá con un 75% de la remuneración fijada en Convenio colectivo para la categoría y el grupo profesional que se desempeñe, todo ello de manera proporcional al tiempo trabajado.

4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (art. 12 BIS)

La nueva redacción establece que *“solo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria sujeta a este Convenio en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato fijo-discontinuo, un contrato de duración determinada o un contrato formativo, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 15, 16 del Estatuto de los Trabajadores”*. Esencialmente, no modifica la anterior redacción, no obstante, alude a nuevas modalidades contractuales, como son: fijo-discontinuo, duración determinada y formativo.

5. JORNADA LABORAL (art. 13)

Aun cuando no se modifica la jornada laboral máxima, establecida en 1.759 horas en cómputo anual, se prevé la posibilidad de que, una vez publicado el nuevo Convenio colectivo, las posibles modificaciones de jornada laboral máxima que puedan operar durante la vigencia del Convenio colectivo se incorporen al mismo; toda vez que previsiblemente en los próximos meses, se modificará el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

• Plus de Bocado

Se modifican las cuantías establecidas como Plus de Bocado, que se devengará conforme a lo siguiente: En las empresas en las que actualmente esté implantada la jornada laboral continuada, el tiempo denominado de descanso para bocado no se considerará como trabajo efectivo. En cambio, se abonará a las personas trabajadoras de éstas la cantidad de 2,24 euros por día efectivo de trabajo. Las cuantías se actualizan tal y como se muestra en la siguiente tabla:

ANTES	AHORA
1,89 € en un primer tramo temporal, 1,92 € en un segundo tramo temporal, por día de trabajo efectivo.	La cantidad que ahora se abona ha aumentado a 2,24 € por día de trabajo efectivo.

• Distribución irregular de jornada laboral

Como novedad, el nuevo texto establece la imposibilidad de utilización de la distribución irregular de la jornada laboral por parte de aquellas empresas que tengan activado un expediente temporal de regulación de empleo (ERTE), mientras este subsista, circunscribiéndose dicha limitación a las personas trabajadoras de la empresa que, en cada momento, estén afectadas por el mencionado mecanismo.

6. MATERIA DE RETRIBUTIVA (art. 14)

Los incrementos retributivos suelen configurarse como uno de los aspectos que revisten mayor virtualidad, a la vez que mayor controversia al momento de pactar los porcentajes que se aplicarán de una anualidad a otra. Así, para toda la vigencia del presente Convenio colectivo se ha pactado los siguientes incrementos salariales:

- **Del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024:** incremento salarial del 3% que será efectivo el día 1 de enero de 2024. Si al finalizar el año 2024 el IPC es superior al 3% se adicionará un 1%, con efectos a 1 de enero de 2025.
- **Del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025:** de nuevo un máximo de 3% efectivo de 1 de enero de 2025, este porcentaje se aumentará en un 1,75% si el IPC en el 2025 es superior al 3%.
- **Del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026:** lo mismo que en el año anterior aplicado al año 2026.

• Pluses

A continuación, observaremos las principales modificaciones en materia de Pluses y complementos salariales que introduce el nuevo texto:

- **Plus de Asistencia y Puntualidad**, ahora pasa a llamarse plus de asistencia. En lo demás no se modifica. Se actualizan las cuantías del Anexo II.
- **Plus de Aumentos Periódicos por Años de Servicios**, en la nueva redacción se determina que, en el momento de devengo de un nuevo quinquenio por parte de la persona trabajadora según las reglas recogidas en este artículo, para la creación y abono del importe del primer o segundo quinquenio no será de aplicación el mecanismo de compensación- absorción recogido en el Artículo 5 de este Convenio Colectivo.
- **Plus de Festivos y Domingos**, se actualizan las cuantías del plus de domingos y festivos, por importe de 23,56 euros desde el 1 de enero de 2024 y hasta la fecha de la firma del Convenio Colectivo, es decir hasta el 21 de octubre de 2024. Desde la precitada firma ascenderá a la cantidad de 40 € sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 14.1. B) y 14.1.C) del Convenio colectivo. Este plus lo devengarán las personas trabajadoras que por necesidades de la producción deban trabajar en dichas fechas, excepto aquellas que hayan sido contratadas a tal fin; manteniendo en esencia la razón jurídica del mencionado plus.
- **Plus de personas con discapacidad**, aumenta su cuantía hasta los 23,48€.
- **Plus de Turnicidad**, en caso de triple turno aumenta su cuantía hasta 3,08€ por día efectivamente trabajado, y en los casos de doble turno 2,24€ por día efectivamente trabajado.
- **Plus de hospitales**, aumenta su cuantía hasta 2,89 € por día efectivamente trabajado.
- **Plus de transporte**, aumenta su cuantía hasta 4,42€ por día efectivamente trabajado.
- **Dietas**, En caso de realizar viajes en donde se tengan que realizar dos comidas o pernoctar aumenta hasta 56,24€. En el caso en el que se realice fuera del país, la cantidad asciende a 64,68€. Si solo se realiza una comida, la cantidad asciende a 13,98€.
- **Plus Canasto**, se incrementa su cuantía hasta los 9,21€/día, en lugar de la media dieta.

7. PERMISOS (art. 17)

El permiso por cuidado de familiar por enfermedad de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Como vemos, se extiende también el permiso para el cuidado de las personas convivientes con la trabajadora en el mismo domicilio. Aumenta el número de días hasta los **5 días hábiles** para adecuarse a la actual redacción del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, por hospitalización o intervención quirúrgica, se podría disfrutar en las mismas condiciones que el permiso por enfermedad grave antes mencionado, aumentando también su límite hasta **5 días hábiles**. Se añade que estos permisos se van a poder ejercer de forma intermitente siempre que persista la causa que lo motivó.

Para el caso en el que el menor tenga una enfermedad grave, se podrá solicitar reducción de jornada laboral, ahora, hasta que este cumpla 23 años, pero el mismo tendrá que haber sido diagnosticado antes de cumplir los 18 años. En los casos en los que se acredite, además, una discapacidad de más del 65%, la edad aumenta hasta los 26 años para disfrutar de la mencionada reducción de jornada laboral.

Se incluye también, la posibilidad de que, en los casos en los que concurra una causa familiar urgente, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta el máximo de 4 días en una anualidad con derecho a retribución.

8. EL ABSENTISMO (art. 18)

Aumenta el premio por absentismo hasta 30,46€ por mes efectivo de trabajo. Quizás con el ánimo de incentivar la asistencia de las personas trabajadoras a sus puestos de trabajos, habida cuenta que en la actualidad el absentismo es un problema acuciante para muchas compañías.

9. MOVILIDAD GEOGRÁFICA (art. 21)

Se remite al Convenio colectivo estatal; no obstante, hasta la aprobación y publicación del mismo, los preceptos que se recogen en el convenio son los que regirán en esa materia.

10. REPRESENTACIÓN COLECTIVA (art. 22)

Se introduce un nuevo apartado en relación con los derechos de información sobre los sistemas de Inteligencia Artificial y gestión algorítmica. De esta manera, el nuevo apartado queda redactado de la forma que sigue:

“La representación legal de los trabajadores, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, según lo previsto en el Art.64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas garantizarán que los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial los que se refiere el párrafo anterior sean utilizados sin vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y con plena observancia de la normativa vigente reguladora de esta materia”.

11. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR (art. 31)

Se añade un apartado con respecto a la anterior redacción, mediante en el que se determina que también será posible la conciliación laboral en aquellos casos en los que la persona dependiente no pueda valerse por sí misma por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos. De esta forma, queda redactado de la forma que sigue:

“Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición”.

También se ha reducido el tiempo del proceso de negociación con la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, pasando de los 30 días que establecía el anterior Convenio colectivo a los 15 días que dispone el actual.

12. DISPOSICIÓN FINAL RELATIVA A LOS RETRASOS EN EL PAGO

IMPORTANTE: Cuando la aplicación de la tabla salarial efectiva del año 2024 (con el aumento del 3%) genere atrasos salariales, estos se abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio colectivo en el BOP de la Provincia de Sevilla. Es decir, teniendo en consideración que la publicación del Convenio se efectuó el pasado 6 de noviembre de 2024, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo tienen como plazo máximo para abonar los atrasos hasta el **6 de diciembre de 2024**.

13. FORMACIÓN

Se incluye la necesidad de hacer solicitud correspondiente a la comisión paritaria que deberá ajustarse al modelo incluido en el anexo. FEDEME apertura de cuenta corriente, gastos de gestión en los casos en los que se acredite a través de FMF.

14. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Anexo X)

En materia de formación mínima en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ya no se remite al Convenio colectivo de ámbito estatal, aun así, no modifica el texto anterior, salvo lo siguiente: En los casos en los que la persona trabajadora haya recibido parcialmente formación, esta se puede convalidar.



Borja Ortas
Partner
Tax & Legal
bortas@rsm.es



Enrique Mellado
Senior | Lawyer
Tax & Legal
emellado@rsm.es