

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para para diversos centros en Álava de la empresa Fundación Tecnalia Research and Innovation**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018-2019-2020-2021-2022 para diversos centros en Álava de la empresa Fundación Tecnalia Research and Innovation. Código convenio número 01100941012020.

ANTECEDENTES

El día 3 de abril de 2020 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 31 de marzo de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 22 de mayo de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Convenio colectivo para determinados centros de Álava de
Tecnalia Research & Innovation (Tecnalia)**

Capítulo I. Cuestiones generales

Artículo 1. Ámbito temporal, vigencia y ultraactividad

La eficacia y vigencia del presente convenio colectivo queda condicionada a que el mismo tenga carácter estatutario.

El presente convenio entrará en vigor desde la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos, salvo el complemento de antigüedad, se retrotraerán al 1 de enero de 2017 y su duración se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos. No obstante lo anterior, las actualizaciones salariales que, en su caso, correspondan no afectarán a la retribución variable que pueda haber devengado el personal afectado por el convenio por los años 2017 y 2018.

El convenio quedará denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2022, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo convenio colectivo.

La comisión negociadora del convenio quedará válidamente constituida como máximo 15 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará por ambas partes entre la fecha de finalización de la vigencia y los 15 días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del convenio.

Ultraactividad: se acuerda que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en la totalidad de su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 2. Ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y partes que suscriben el convenio colectivo

El presente convenio se suscribe, de una parte, por Tecnalia, y por otra parte, por la comisión negociadora nombrada por los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo de Tecnalia afectados por el presente convenio.

El presente convenio tiene carácter de convenio colectivo de centros de trabajo y afectará a las personas trabajadoras que se encuentren de alta a la fecha de firma del convenio en los centros de trabajo de Tecnalia afectados por el mismo, siendo éstos los siguientes:

Miñano I

- Parque Tecnológico de Álava
Albert Einstein, 28
E-01510 Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava)

Miñano II

- Parque Tecnológico de Álava
Leonardo Da Vinci, 11
E-01510 Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava)

En este sentido, el presente convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de los anteriormente indicados centros de trabajo de la empresa Tecnalia afectados por el presente convenio, cuyos representantes legales designaron la comisión negociadora del mismo por la parte social, así como a los de nueva contratación en dichos centros, excepto al personal excluido del ámbito regulado por la legislación laboral ni al personal de alta dirección regulado por el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Prioridad aplicativa

El presente convenio tiene prioridad aplicativa sobre cualquier otro, todo ello conforme a la normativa vigente. El presente convenio colectivo sustituye y deja sin efecto la aplicación de los convenios colectivos sectoriales que actualmente se vienen aplicando de forma transitoria en los centros de trabajo afectados por el presente convenio, sean de carácter estatutario (al haber perdido vigencia) o extraestatutario.

En el caso de que, por cualquier causa, determinada materia regulada en el presente convenio no tuviera prioridad aplicativa sobre lo dispuesto en dicha materia en cualquier convenio colectivo sectorial que pudiera resultar de aplicación, se procederá de la forma siguiente:

- Durante el periodo en que el presente convenio colectivo no pudiera tener prioridad aplicativa en determinada materia, se aplicará en dicha materia lo previsto en el convenio colectivo sectorial de que se trate, no siendo posible, en ningún caso respecto a determinada materia, la aplicación parcial de la regulación del convenio colectivo sectorial y del presente convenio (espiguelo).

- Tan pronto como legalmente fuese posible aplicar la prioridad aplicativa del presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el mismo.

Artículo 4. Régimen supletorio

Se aplicará al personal afectado por este convenio con carácter supletorio, en las materias no reguladas en el mismo lo previsto en la actualidad en el convenio colectivo de eficacia limitada de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2015 – 2017.

En ningún caso, resultará posible aplicar la técnica del “espiguelo”, es decir, aplicar parcialmente lo regulado sobre cualquier materia en el presente convenio colectivo y lo regulado en el convenio colectivo convenio colectivo de eficacia limitada de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2015 – 2017.

Artículo 5. Inaplicación del convenio colectivo

Ambas partes acuerdan que a los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa no podrá en ningún caso inaplicar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En caso de que la empresa quisiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al órgano competente para conocer de la misma.

Artículo 6. Acuerdos colectivos específicos

Se mantienen vigentes determinados acuerdos colectivos que afectan a distintos colectivos de trabajadores. Para mayor claridad, se listan dichos acuerdos en el documento anexo, si bien dichos acuerdos no forman parte del presente convenio colectivo.

En ningún caso, resultará posible respecto a determinada materia la aplicación parcial de la regulación de la misma en lo dispuesto en el presente convenio colectivo o convenio colectivo de aplicación supletoria y en las condiciones específicas previstas en dichos acuerdos o documentos.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que el organismo competente al efecto, en uso de sus facultades, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las partes firmantes (parte social o empresa) así lo requiriera expresamente.

Capítulo II. Jornada de trabajo anual

Artículo 8. Jornada

La jornada laboral de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.697 horas para cada año de vigencia del convenio colectivo.

A partir del 1 de enero de 2020, el cómputo de la jornada de trabajo realizada por el personal adscrito al servicio de meteo en cada momento se efectuará de la siguiente forma:

- Horas realizadas en fines de semana, festivos u horario nocturno (esto es, de 22:00 a 06:00), se computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada.
- Las horas realizadas en supuestos distintos a los anteriormente indicados, se computarán a razón de 1 hora por cada hora trabajada.

Días especiales para el personal adscrito al servicio meteo.

A partir del 1 de diciembre de 2020, las horas trabajadas los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero, se computarán de la siguiente forma (en lugar de la anteriormente indicada):

- Si son realizadas en horario nocturno (esto es, de 22:00 a 06:00), en la noche del 24 al 25 diciembre y en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, se computarán a razón de 2 horas y media por cada hora trabajada.
- Si son realizadas durante dichos días especiales en otros horarios distintos al nocturno, se computarán a razón de 2 horas por cada hora trabajada.

Respecto al resto de la regulación en materia de tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de eficacia limitada de la Industria Siderometalúrgica (Metal) de Álava 2015 – 2017 y en los acuerdos específicos que resulten aplicables.

Artículo 9. Jornada completa / jornada parcial

Las condiciones pactadas en el presente convenio se aplican siempre que se encuentre vigente la relación laboral y se refieren a la realización de una jornada completa, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice, cuando así corresponda en atención a la naturaleza de la condición.

Capítulo III. Régimen salarial

Artículo 10. Absorción y compensación salarial

Se respetarán los derechos adquiridos que a la entrada en vigor del convenio colectivo pudieran tener reconocidos las personas trabajadoras, en su conjunto y cómputo anual, de forma que el salario global fijo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual, al que tenga derecho cada persona trabajadora no podrá verse disminuido como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

La estructura de la nómina se adaptará en cada momento a la estructura salarial prevista en el presente convenio o la que resulte aplicable en cada momento por cualquier título de carácter obligatorio. Para la adaptación de la nómina, se podrán compensar y absorber cuantos conceptos salariales tengan reconocidos los trabajadores, a título colectivo o individual, salvo el complemento de antigüedad (respecto al cual se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 y demás acuerdos específicos) y salvo aquellos complementos que hubieran sido reconocidos expresamente como no compensables ni absorbibles. No obstante lo anterior, en todo caso, se considerarán compensables y absorbibles en su integridad el complemento a devengos y/o la mejora voluntaria, así como el "incremento a cuenta convenio". Asimismo serán compensables y absorbibles los complementos de puesto reconocidos a las personas trabajadoras antes de la fusión de las fundaciones origen de la actual Tecnalia.

De esta forma, la diferencia positiva que, en su caso, pudiera resultar a favor de la persona trabajadora del resultado de la fórmula siguiente: "a) – b)", se abonará como complemento a devengos, siendo:

a) el salario global fijo que estuviese recibiendo la persona trabajadora, con anterioridad al proceso de adaptación, por todos los conceptos en conjunto y cómputo anual - con exclusión del concepto "incremento a cuenta convenio"-, cualquiera que fuera su origen y naturaleza. Se excluirán a estos efectos del salario global fijo el complemento de antigüedad y aquellos complementos expresamente pactados como no compensables ni absorbibles; y no se excluirán del cómputo del salario global fijo en todo caso el complemento a devengos y/o mejora voluntaria y los complementos de puesto indicados con anterioridad que se considerarán compensables y absorbibles.

b) el importe equivalente al salario de carácter fijo resultante de lo previsto en el presente convenio o que resulte aplicable por cualquier otro título legal o normativo de carácter superior y obligatorio, salvo el complemento de antigüedad.

El complemento a devengos resultante de la operación anterior será asimismo compensable y absorbible para adaptar la estructura de la nómina a las tablas salariales que resulten aplicables en años siguientes, sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen en su caso sobre el incremento del salario real.

El concepto "incremento a cuenta convenio" será compensado y absorbido por los conceptos salariales e incrementos previstos en el presente convenio, o por cualquier otro título de carácter obligatorio, cualquiera que fuera su naturaleza.

Artículo 11. Estructura salarial

El presente convenio colectivo incluye los siguientes conceptos salariales en su estructura salarial:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de actividad.
- Plus extrasalarial.

El plus de actividad y el plus extrasalarial tienen carácter de salario fijo al igual que el salario base.

Además de los indicados conceptos salariales resultantes del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras podrán tener derecho conforme a las condiciones contractuales a ellos aplicables a otros conceptos salariales contractuales, tales como el complemento a devengos (compensable y absorbible), el complemento ad personam antigüedad (no compensable ni absorbible salvo con conceptos que retribuyan la antigüedad o años de vinculación de la persona trabajadora con la empresa) y el complemento ad personam (éste último no compensable ni absorbible), complementos de carácter individual que no forman parte del presente convenio.

La empresa podrá establecer sistemas de retribución flexible que permitan a las personas trabajadoras que voluntariamente se adhieran a los mismos sustituir retribución dineraria por productos en especie. Las personas trabajadoras podrán disponer a tal efecto de los conceptos salariales dinerarios previstos en el presente convenio y sustituirlos por productos en especie, con respeto en todo caso a los límites legales y a los términos y condiciones previstos por la empresa en dichos sistemas de retribución flexible.

En caso de que resulten aplicables sistemas de retribución variable vinculados a determinado porcentaje del salario fijo o parte del mismo, se tomará para su determinación el salario fijo o parte del mismo del año al que se refiera la retribución variable, sin tener en cuenta actualizaciones salariales posteriores al pago de la variable que pudieran resultar aplicables con efecto retroactivo.

Toda vez que el presente convenio colectivo es el primer convenio colectivo que afecta a personas trabajadoras procedentes de diferentes colectivos con diferentes condiciones y estructuras salariales, la aplicación del presente convenio exige la adaptación de las estructuras salariales hasta ahora vigentes a lo dispuesto en el presente convenio tal y como se regula en el artículo 10 anterior.

11.1 Salario base, plus de actividad y plus extrasalarial.

El salario base, plus de actividad y plus extrasalarial es el que se determina en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo.

11.2 Complemento de antigüedad.

Se aplicará al personal afectado por el convenio colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, un complemento de antigüedad consistente en quinquenios a computar desde la incorporación a Tecnalia y únicamente por los periodos de prestación efectiva de servicios, vacaciones, y aquellas situaciones de suspensión en situación de alta (incapacidad temporal y permisos por nacimiento de hijos/as). El complemento por quinquenio ascenderá a 33,70 euros mensuales en 14 pagas en el año 2019 y a 33,97 euros mensuales en 14 pagas en el año 2020. Para el 2021 y 2022 se incrementará según el IPC estatal del año anterior, respectivamente.

Para el colectivo procedente de LEIA, dadas sus condiciones específicas al respecto, este sistema y el cómputo de los quinquenios se iniciará a partir del 1 de enero de 2021.

El complemento de antigüedad no será compensable ni absorbible por otros conceptos de distinta naturaleza, si bien será compensable y absorbible por conceptos o complementos que retribuyan la antigüedad o periodo de vinculación de la persona trabajadora con la empresa.

Los quinquenios se computarán desde el mes de su vencimiento.

11.3 Pagas extraordinarias.

El salario real fijo anual de los trabajadores se abonará en 12 mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias que se abonarán, respectivamente, en julio y diciembre. Las pagas extraordinarias tendrán devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio respecto a la paga de julio; de 1 de julio a 31 de diciembre respecto a la paga de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 12. Tablas salariales y actualización salarial

Se aplicarán las tablas salariales que se recogen a continuación para los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022. En la columna de "Δ año ant." se incluye, para mayor claridad, el porcentaje de incremento salarial respecto a la tabla salarial del año anterior tenido en cuenta para la determinación de la tabla salarial del año correspondiente.

A efectos de lo previsto en el presente convenio colectivo, las remisiones al IPC se refieren al IPC real estatal del año anterior al año de la actualización (por ejemplo, respecto a la actualización salarial de 2021, el IPC es el real estatal de 2020).

Año 2017

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	1.564,48	86,94	267,78	1.919,20	1.919,20	26.868,80
Titulado Medio	1.449,84	86,74	267,78	1.804,36	1.804,36	25.261,04
Maestro Industrial	1.265,59	86,78	271,51	1.623,88	1.623,88	22.734,32
Analista de 1ª	1.150,57	87,50	293,93	1.532,00	1.532,00	21.448,00
Oficial Admin de 1ª	1.145,16	87,39	293,93	1.526,48	1.526,48	21.370,72
Analista de 2ª	1.124,25	87,34	293,93	1.505,52	1.505,52	21.077,28
Técnico Organización 1ª	1.150,57	87,50	293,93	1.532,00	1.532,00	21.448,00
Técnico Organización 2ª	1.124,25	87,34	293,93	1.505,52	1.505,52	21.077,28
Oficial Admin de 2ª	1.000,28	83,25	266,54	1.350,07	1.350,07	18.900,98
Analista	945,19	85,49	224,19	1.254,87	1.254,87	17.568,18
Auxiliar Administrativo	943,50	87,18	224,19	1.254,87	1.254,87	17.568,18

Año 2018

CATEGORÍA	Δ AÑO ANT.	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	1,10 por ciento	1.581,69	87,90	270,73	1.940,32	1.940,32	27.164,48
Titulado Medio	1,10 por ciento	1.465,79	87,70	270,73	1.824,22	1.824,22	25.539,08
Maestro Industrial	1,10 por ciento	1.279,51	87,74	274,50	1.641,75	1.641,75	22.984,50
Analista de 1ª	1,10 por ciento	1.163,23	88,46	297,17	1.548,86	1.548,86	21.684,04
Oficial Admin de 1ª	1,10 por ciento	1.157,75	88,36	297,17	1.543,28	1.543,28	21.605,92
Analista de 2ª	1,10 por ciento	1.136,62	88,31	297,17	1.522,10	1.522,10	21.309,40
Técnico Organización 1ª	1,10 por ciento	1.163,23	88,46	297,17	1.548,86	1.548,86	21.684,04
Técnico Organización 2ª	1,10 por ciento	1.136,62	88,31	297,17	1.522,10	1.522,10	21.309,40
Oficial Admin de 2ª	1,10 por ciento	1.011,28	84,17	269,47	1.364,92	1.364,92	19.108,88
Analista	1,10 por ciento	955,59	86,43	226,65	1.268,67	1.268,67	17.761,38
Auxiliar Administrativo	1,10 por ciento	953,88	88,14	226,65	1.268,67	1.268,67	17.761,38

Año 2019

CATEGORÍA	Δ AÑO ANT.	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	1,20 por ciento	1.600,67	88,95	273,98	1.963,60	1.963,60	27.490,40
Titulado Medio	1,20 por ciento	1.483,38	88,75	273,98	1.846,11	1.846,11	25.845,54
Maestro Industrial	1,20 por ciento	1.294,86	88,79	277,79	1.661,44	1.661,44	23.260,16
Analista de 1ª	1,20 por ciento	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
Oficial Admin de 1ª	1,20 por ciento	1.171,65	89,42	300,73	1.561,80	1.561,80	21.865,20
Analista de 2ª	1,20 por ciento	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Técnico Organización 1ª	1,20 por ciento	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
Técnico Organización 2ª	1,20 por ciento	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Oficial Admin de 2ª	1,20 por ciento	1.023,41	85,18	272,70	1.381,29	1.381,29	19.338,06
Analista	1,20 por ciento	967,06	87,46	229,37	1.283,89	1.283,89	17.974,46
Auxiliar Administrativo	1,20 por ciento	965,32	89,20	229,37	1.283,89	1.283,89	17.974,46

Año 2020

CATEGORÍA	Δ AÑO ANT	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	11,00 por ciento	1.776,75	98,74	304,11	2.179,60	2.179,60	30.514,40
Titulado Medio	9,00 por ciento	1.616,89	96,74	298,63	2.012,26	2.012,26	28.171,64
Maestro Industrial	0,47 por ciento	1.300,96	89,21	279,10	1.669,27	1.669,27	23.369,78
Analista de 1ª	0,00 por ciento	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
Oficial Admin de 1ª	1,66 por ciento	1.191,12	90,90	305,73	1.587,75	1.587,75	22.228,50
Analista de 2ª	0,00 por ciento	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Técnico Organización 1ª	1,29 por ciento	1.192,44	90,68	304,63	1.587,75	1.587,75	22.228,50
Técnico Organización 2ª	0,00 por ciento	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Oficial Admin de 2ª	4,28 por ciento	1.067,19	88,82	284,37	1.440,38	1.440,38	20.165,32
Analista	4,81 por ciento	1.013,61	91,67	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66
Auxiliar Administrativo	4,81 por ciento	1.011,79	93,49	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66

Año 2021

CATEGORÍA	Δ AÑO ANT	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	4,00 por ciento	1.847,82	102,69	316,28	2.266,79	2.266,79	31.735,06
Titulado Medio	4,00 por ciento	1.681,56	100,60	310,58	2.092,74	2.092,74	29.298,36
Maestro Industrial	(*)	1.300,96	89,21	279,10	1.669,27	1.669,27	23.369,78
Analista de 1ª	(**)	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
Oficial Admin de 1ª	(*)	1.191,12	90,90	305,73	1.587,75	1.587,75	22.228,50
Analista de 2ª	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Técnico Organización 1ª	(*)	1.192,44	90,68	304,63	1.587,75	1.587,75	22.228,50
Técnico Organización 2ª	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Oficial Admin de 2ª	(*)	1.067,19	88,82	284,37	1.440,38	1.440,38	20.165,32
Analista	(*)	1.013,61	91,67	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66
Auxiliar Administrativo	(*)	1.011,79	93,49	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66

(*) Se incrementará el importe de la tabla para estas categorías en el IPC real estatal del año anterior más 1,5 por ciento.

(**) En caso de que la tabla salarial aplicable en virtud del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para los años 2019 – 2021 estableciese para el año 2021 un importe de salario fijo anual por todos los conceptos salvo el complemento de antigüedad, superior para dichas categorías, respectivamente, al resultante en 2021 en concepto de salario fijo por todos los conceptos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio colectivo (salvo complemento de antigüedad), la empresa aplicará el porcentaje de incremento salarial necesario, con el fin de equiparar el salario fijo, salvo el complemento de antigüedad, de dichas categorías en el año 2021 a los importes aplicables para dichas categorías y año 2021 en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para los años 2019 – 2021.

Año 2022

CATEGORÍA	Δ AÑO ANT	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS DE ACTIVIDAD	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 AL AÑO)	PAGA EXTRAORDINARIA (2 AL AÑO)	TOTAL AÑO
Titulado Superior	3,00 por ciento	1.903,25	105,77	325,77	2.334,79	2.334,79	32.687,06
Titulado Medio	3,00 por ciento	1.732,01	103,62	319,90	2.155,53	2.155,53	30.177,42
Maestro Industrial	(**)	1.300,96	89,21	279,10	1.669,27	1.669,27	23.369,78
Analista de 1ª	(**)	1.177,19	89,52	300,73	1.567,44	1.567,44	21.944,16
Oficial Admin de 1ª	(**)	1.191,12	90,90	305,73	1.587,75	1.587,75	22.228,50
Analista de 2ª	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,04
Técnico Organización 1ª	(**)	1.192,44	90,68	304,63	1.587,75	1.587,75	22.228,50
Técnico Organización 2ª	(**)	1.150,26	89,37	300,73	1.540,36	1.540,36	21.565,32
Oficial Admin de 2ª	(**)	1.067,19	88,82	284,37	1.440,38	1.440,38	20.165,32
Analista	(**)	1.013,61	91,67	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66
Auxiliar Administrativo	(**)	1.011,79	93,49	240,41	1.345,69	1.345,69	18.839,66

(**) En caso de que la tabla salarial aplicable en virtud del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para los años 2019 – 2021 estableciese para el año 2022 un importe de salario fijo anual por todos los conceptos salvo el complemento de antigüedad, superior para dichas categorías, respectivamente, al resultante en 2022 en concepto de salario fijo por todos los conceptos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio colectivo (salvo complemento de antigüedad), la empresa aplicará el porcentaje de incremento salarial necesario, con el fin de equiparar el salario fijo, salvo el complemento de antigüedad, de dichas categorías en el año 2022 a los importes aplicables para dichas categorías y año 2022, en su caso, en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para los años 2019 – 2021.

La tabla salarial aplicable en 2022 podría ser superior a la anteriormente indicada en función de la tabla de productividad prevista en el artículo 14. De esta forma, si el incremento salarial para tablas salariales resultante de la tabla de productividad para el año 2022 fuera superior al aplicable en el año 2022 según las tablas salariales anteriores, se aplicaría el incremento salarial de la tabla de productividad en lugar del anteriormente indicado.

Artículo 13. Revisión del salario real

A estos efectos, se considera salario real, el salario global fijo dinerario, en conjunto y cómputo anual, que el trabajador tenga derecho a recibir por todos los conceptos, si bien excluyéndose el concepto de “incremento a cuenta convenio” y “atrasos a cuenta convenio”. No se considerará, en ningún caso, incluido dentro del concepto de salario real las cantidades o conceptos relativos a retribuciones en especie, dietas y desplazamientos, indemnizaciones o compensaciones económicas de cualquier tipo, atrasos correspondientes a otros años, gratificaciones no consolidables, seguros, beneficios sociales, salarios variables, etc., a los que pudieran tener derecho los trabajadores por cualquier causa.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que la empresa aplique sistemas de retribución flexible que permita a los trabajadores que se adhieran voluntariamente a los mismos sustituir salario dinerario por productos en especie, se incluirá dentro del concepto de salario real a estos efectos el salario dinerario fijo que el trabajador/a hubiera recibido de no haberse adherido o accedido a productos en especie en sustitución de la retribución dineraria.

Para aquellas personas trabajadoras respecto a las que el efecto de la aplicación de las tablas salariales, tras la adaptación prevista en el artículo 10 anterior, no implique un incremento de su salario real, en conjunto y cómputo anual, respecto al vigente en el año anterior en un determinado porcentaje de actualización salarial, se incrementará el salario real en la cuantía que resulte necesaria para garantizar dicho incremento mínimo.

No se computará a efectos de determinar el incremento del salario real previsto en este convenio, el que hubiera disfrutado la persona trabajadora como consecuencia del cumplimiento y devengo de un nuevo trienio o quinquenio en concepto de complemento de antigüedad o como consecuencia de una subida promocional.

De esta forma, si tras aplicar el incremento que corresponda, en su caso, para pasar a las tablas salariales del convenio, teniendo en cuenta a tal fin la adaptación prevista en el artículo 10, el salario real de la persona trabajadora, en conjunto y cómputo anual, respecto al aplicable en el año anterior, no se hubiera incrementado en el importe de la revisión pactada sobre salario real, se reconocerá a su favor la diferencia que resulte necesaria para garantizar dicho incremento pactado sobre el salario real en conjunto y cómputo anual.

Se adjunta a continuación la garantía de incremento sobre salario real (o revisión salarial sobre salario real) aplicable en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

AÑO	ACTUALIZACIÓN SALARIO REAL
2017	0,5 por ciento
2018	1,1 por ciento
2019	1,2 por ciento
2020	Para salarios reales ≤ 120 por ciento tablas salariales de 2020: IPC real estatal de 2019 + 1 por ciento Para salarios reales > 120 por ciento tablas salariales de 2020: IPC real estatal de 2019 + 0,5 por ciento
2021	Para salarios reales ≤ 120 por ciento tablas salariales de 2021: IPC real estatal de 2020 + 0,5 por ciento Para salarios reales > 120 por ciento tablas salariales de 2021: IPC real estatal de 2020
2022	IPC real estatal de 2021. De resultar el incremento resultante de la tabla de productividad superior al IPC real estatal de 2021 se aplicará, en lugar de éste, el incremento salarial resultante de la tabla de productividad

Artículo 14. Revisión salarial del año 2022 en función de la tabla de productividad

Para el año 2022, podrían ser aplicables incrementos salariales distintos al incluido en las tablas salariales (artículo 12 anterior) o en la revisión de salario real (artículo 13 anterior) si se produce determinado incremento de la tabla de productividad, en cuyo caso los incrementos aplicables en 2022 tanto respecto a las tablas salariales como respecto a la revisión de los salarios reales serían los resultantes de lo previsto en el presente artículo.

Se entiende por incremento de la productividad la diferencia entre el incremento del valor añadido por persona equivalente a jornada completa y el IPC real estatal, conforme a la fórmula siguiente:

$$\Delta VA/EJC - IPC \text{ real estatal}$$

Siendo:

- VA (Valor Añadido) = ingresos por producción menos gastos específicos imputables a dicha producción.
- EJC = número de personas equivalentes a jornada completa.
- IPC real estatal: el IPC del año al que se refiera el incremento de productividad.

Tabla para el cálculo de la actualización salarial del año 2022 dependiente del incremento de la productividad:

	SI $\Delta VA/EJC > IPC$		Y SI $\Delta VA/EJC > 78.000$
Tramo 1	Si $(\Delta VA/EJC - IPC) > 0,50$ por ciento	tabla real ΔIPC	$\Delta IPC + 0,25$ por ciento $\Delta IPC + 0,15$ por ciento
Tramo 2	Si $(\Delta VA/EJC - IPC) > 1,5$ por ciento	tabla real $\Delta IPC + 0,5$ por ciento $\Delta IPC + 0,25$ por ciento	
Tramo 3	Si $(\Delta VA/EJC - IPC) > 2,5$ por ciento	tabla real $\Delta IPC + 1$ por ciento $\Delta IPC + 0,5$ por ciento	
Tramo 4	Si $(\Delta VA/EJC - IPC) > 3,5$ por ciento	tabla real $\Delta IPC + 1,5$ por ciento $\Delta IPC + 0,75$ por ciento	

Se tomará como incremento de VA/EJC el resultado de dividir el VA/EJC del año anterior (2021) al que se refiera la actualización salarial (2022) entre el valor de referencia fijado o resultante para el cálculo de la actualización salarial por incremento de productividad de 2022.

Siendo:

- IPC: Índice de Precios al Consumo real estatal de 2021.
- Δ VA/EJC = Incremento de VA/EJC del año anterior (2021) al que se refiera la actualización salarial (2022) respecto al valor de referencia fijado o resultante para el cálculo de la actualización salarial por incremento de productividad de 2022.
- Valor de referencia: es el valor mínimo establecido para medir respecto al mismo el incremento del VA/EJC.

El valor de referencia para el cálculo de la actualización salarial por incremento de productividad del año 2022 (único año en el que resulta aplicable la opción de incremento salarial por productividad) será el menor de:

– VA/EJC de 2020.

– O el valor teórico actualizado por los años 2019 y 2020, siendo éste el equivalente al resultado de incrementar el valor teórico inicial de 75.387 con determinados porcentajes.

– Valor teórico actualizado por el año 2019.

Valor teórico inicial incrementado por el porcentaje resultante de la suma del 2,5 por ciento más el IPC real estatal de 2019.

Así:

$$75.387 + (75.387 \times (2,5 \text{ por ciento} + 0,8 \text{ por ciento})) = 77.875$$

– Valor teórico actualizado por el año 2020.

Valor teórico resultante por el 2019, esto es, 77.875 incrementado por el porcentaje resultante de la suma del 0,5 por ciento más el IPC real estatal de 2020.

Así, y suponiendo que el IPC real estatal de 2020 fuera del 1,1 por ciento (porcentaje de IPC inventado a meros efectos del ejemplo):

$$77.875 + (77.875 \times (0,5 \text{ por ciento} + 1,1 \text{ por ciento})) = 79.121$$

Ejemplo de incremento salarial en 2022 según tabla de productividad.

Para determinar la actualización salarial para el año 2022 ligada al incremento de la productividad, se tendrá en cuenta el incremento del VA/EJC de 2021 (año -1) respecto al valor de referencia (el menor entre VA/EJC de 2020 o valor teórico actualizado por los años 2019 y 2020) menos el IPC real estatal de 2021.

Incremento de productividad del año 2021 para determinar la actualización salarial para el año 2022.

$$100 \times (\text{VA/EJC } 2021 / \text{Valor de referencia} - 1) - \text{IPC real estatal de } 2021$$

Se expone a continuación un ejemplo de la aplicación de la tabla indicada, partiendo como mera hipótesis (valores inventados a efectos del ejemplo) que se hubieran dado los datos siguientes:

– VA/EJC 2020: 79.000.

– Valor teórico actualizado (ver ejemplo anterior): 79.121.

– Valor de referencia de 2020 para medir respecto al mismo el incremento de productividad: el menor entre el VA/EJC de 2020 (79.000) y el valor teórico actualizado (79.121).

Luego el valor de referencia para el año 2022 sería 79.000.

– IPC real estatal 2021: 1,1 por ciento.

– VA/EJC de 2021: 82.000.

El incremento de la productividad se calcularía de la forma siguiente:

$100 \times (\text{VA/EJC 2021/Valor de referencia actualizado} - 1) - \text{IPC real estatal de 2021}$.

$100 \times (82.000/79.000 - 1) - 1,1$ por ciento.

3,8 por ciento - 1,1 por ciento = 2,7 por ciento.

Se aplicaría el incremento del tramo 3: incremento de tablas 2,1 por ciento (IPC del 1,1 por ciento + 1 por ciento), incremento salario real 1,6 por ciento (IPC del 1,1 por ciento + 0,5 por ciento).

En caso de que el incremento salarial resultante de la productividad para el año 2022 fuera inferior al previsto en los artículos 12 y 13 anteriores, respectivamente, se aplicará lo previsto en dichos artículos en lugar del incremento salarial por productividad anteriormente indicado.

Artículo 15. Actualización de la nómina y liquidación de atrasos

La actualización salarial de la nómina como consecuencia de lo previsto en el presente convenio colectivo se realizará y abonará a partir de la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación del mismo por la autoridad laboral.

La liquidación de los atrasos que, en su caso, correspondan por la aplicación del presente convenio colectivo serán realizados y satisfechos como máximo en la nómina correspondiente al tercer mes siguiente a la publicación del mismo por la autoridad laboral.

Capítulo IV. Igualdad

Artículo 16. Igualdad

El objeto de la igualdad es garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Tecnalia.

Sin perjuicio del Plan de Igualdad existente en la empresa y de las distintas políticas de igualdad seguidas por la misma en ejecución de dicho plan, se ha constituido a nivel de empresa una comisión de igualdad cuya finalidad es promover la igualdad en la empresa revisando el actual plan de igualdad y aprobando, en su caso, un nuevo plan de igualdad.

Dicha comisión ha realizado un diagnóstico de situación de partida en Tecnalia, con el fin de detectar posibles problemas de discriminación que pudieran existir y localizar en su caso a estos efectos, los puntos débiles de las políticas de selección, contratación, promoción profesional, retribución, beneficios sociales, protección social, etc.

A partir de dicho diagnóstico, se está revisando el actual Plan de Igualdad para elaborar un nuevo plan actualizado que fijará los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Una vez aprobado, en su caso, el nuevo plan de igualdad, deberá ser publicado y difundido entre el personal.

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en cualquier condición de trabajo o de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en razón de sexo o edad. De incumplirse tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Capítulo V. Comisión paritaria y resolución de discrepancias

Artículo 17. Comisión paritaria y resolución de discrepancias

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente convenio, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en convenios posteriores se le puedan atribuir.

La comisión paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos representantes de los miembros firmantes del convenio de la comisión negociadora representativa de la parte social (proporcionalmente a su representación en la mesa negociadora de convenio) y dos representantes de la empresa, firmante, quienes, entre ellos, elegirán un secretario/a. La adopción de sus acuerdos se realizará por mayoría de cada parte, empresa y parte social. Cada parte podrá acudir a las reuniones de la comisión paritaria acompañada de asesores previa notificación a la otra parte. La comisión paritaria tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

a) Interpretación de este convenio, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

En este sentido, las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, se resolverán sometiendo el punto en litigio a la comisión paritaria. En caso de no llegar a un acuerdo, dicha comisión paritaria o cualquiera de las partes (social o empresa) podrá someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II).

b) La resolución de las discrepancias derivadas de la inaplicación del convenio colectivo: la comisión deberá pronunciarse con carácter preceptivo en esta materia antes de iniciar cualquier procedimiento resolución de conflictos ante el PRECO y/o acudir a la comisión nacional consultiva de convenios colectivos o al órgano autonómico que resulte de aplicación.

c) Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

d) Mediación en conflictos, a petición de las partes, por mutuo acuerdo de las mismas.

La comisión paritaria, dependiendo del contenido de la petición de la parte o partes que promuevan su actuación, emitirá un informe o resolución, que será firmado al menos por un miembro de la misma, por cada una de las partes (empresa y parte social) que la componen.

La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta. Se entiende agotado el trámite de intervención de la comisión paritaria cuando trascorra el plazo señalado anteriormente.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para la recepción de consultas, la dirección de correo electrónico de la comisión paritaria que se habilitará, cuenta a la que tendrán acceso todos sus miembros.