



# industria

## FIRMADO EL CONVENIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA LOS AÑOS 2020 - 2024.



01/12/2021 momento de la votación del preacuerdo y posterior de la firma del convenio.

**Este martes 30 de noviembre, se materializó la firma del convenio, tras ser aprobado por unanimidad de la asamblea de delegados y delegadas del sector el pasado viernes 26 de noviembre, con un logro histórico, de la inclusión de cláusula de subrogación, y se mantiene el poder adquisitivo con subidas salariales del 2% para el 2022, 2023 y 2024 con revisiones del IPC. El texto tiene efectos inmediatos.**

El convenio contempla la subrogación del personal vinculado a la actividad de los contratos de mantenimiento tanto del sector público como del sector privado, garantizando un mínimo del 90% del personal que pasara a la empresa entrante con todos sus derechos y condiciones que tuviera en la anterior empresa. Este asunto ha sido de gran importancia para la parte sindical y donde se ha hecho el mayor esfuerzo, por una cláusula que ha sido una reivindicación histórica en prácticamente todas las negociaciones y que siempre se había encontrado con la negativa de la patronal, y esta ocasión no ha sido la excepción, ya que al sector privado se pretendía excluir de la subrogación, cosa que finalmente se ha evitado, lo cual debe de dotar de estabilidad a las personas trabajadoras del sector, a los que les afecte los cambios de empresa con cada licitación.

Así mismo se ha dotado de unas condiciones económicas que garantizan el poder adquisitivo revisándose el IPC, lo que garantiza que no habrá pérdida de poder adquisitivo durante la vigencia del convenio previsto hasta el 2024, en este punto, cabe destacar que el IPC que se prevé que terminar muy elevado para este año que termina y que ha sido objeto de gran debate, finalmente se ha acordado que su montante final se divida entre 3 partes y se abone cada tercio en cada año, 2022, 2023, y 2024, respectivamente, que se sumarán al 2% acordado para cada año, si fuera el IPC menor de la subida pactada, la diferencia se restará del tercio de 2021, y si fuera mayor se suma la diferencia. Con lo cual no habrá pérdida de salarios conforme al IPC durante la vigencia del convenio.

Se incorpora un apartado que regula el tiempo de desplazamiento en un máximo de una hora diaria y retribuido desde el primer minuto con 12 euros la hora, computándose el fraccionamiento mensualmente, para esta modalidad que se aplica en las empresas que realizan su actividad fuera de los centros de trabajo y para el personal con contratos a jornada completa, se acuerda que la jornada no podrá ser partida más de una hora ni se podrá aplicar la jornada irregular, tampoco cuando las personas trabajadoras tengan acordada una reducción o concreción de la jornada.

Así mismo se establece como norma general que el inicio y fin de la jornada será en el centro de trabajo o que bien existiendo o no el mismo, el empresario ponga a disposición de las personas trabajadoras un medio de locomoción para acudir directamente a los lugares de trabajo, la jornada en estas circunstancias, se iniciará una vez puesto en marcha el medio de locomoción y terminará en el mismo. Con lo cual se define de forma precisa la jornada para esta modalidad cada vez más común donde la empresa pone a disposición los medios de locomoción y no se pasa por los centros de trabajo. También se establece la obligación de la empresa a poner a disposición de las personas trabajadoras los medios adecuados para el registro de la jornada, móviles, tablet, etc, evitando con ello el uso de los dispositivos personales de las personas trabajadoras.

También se acuerda que el calendario laboral deberá estar publicado antes del 31 de diciembre del año anterior y que en el mismo se incluyan los festivos autonómico, los locales, los festivos por convenio y los puentes que se acuerden por los excesos de jornada.

En los casos que las personas trabajadoras soliciten sus vacaciones en plazo y la empresa no de respuesta antes de los tres meses de su disfrute, se entenderá aceptado por la empresa el periodo solicitado.

También se incorpora una cláusula que garantiza que la empresa debe dar el anticipo de los gastos de dietas a las personas trabajadoras, no estando obligado el trabajador a acudir si no es así. Solo en casos de urgencia se adquiere el compromiso de hacer la transferencia el primer día laboral.

Para los desplazamientos fuera de la isla de residencia se establece la obligación de preavisar con 5 días laborales antes del mismo, así como de 5 días hábiles de descanso sin computar los de viaje como compensación a los desplazamientos de más de tres meses, y para los de menos de tres meses, se compensará con un día laboral por cada 18 días de desplazamiento.

El seguro de invalidez permanente y muerte por accidente laboral, se amplía a la enfermedad por contingencia profesional.

Así mismo se hacen algunas aclaraciones al texto respecto a la base de contingencia a tomar en cuenta para el cálculo del complemento IT, que será según la contingencia, profesional o común. También en la autodenuncia del convenio, una vez vencida su vigencia, y en el artículo 27 sobre la ropa de trabajo, también se está haciendo alguna aclaración conforme al artículo 81 del Convenio Estatal del Metal.

En síntesis, la incorporación de la cláusula de subrogación para todos los sectores ha supuesto un gran logro que ha hecho que en la negociación muchas otras propuestas de la plataforma hayan quedado atrás y no se hayan incorporado, la parte sindical ha puesto en gran valor la estabilidad y certidumbre que dará a las personas trabajadoras, que cada unos cuantos años tienen el corazón en un puño, por si la empresa pierde el contrato y con ellos esto supone pérdida de empleo o en su caso de derechos, es por ello, que esta cláusula, se ha puesto como el gran objetivo a conseguir, ya que de nada vale tener algo más de salario si al final, tenemos que soportar la pérdida de empleo y desestabilización que supone la no subrogación.