



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo del sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias (expediente C-035/2015, código 33000695011979), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción del acta de fecha 14 de abril de 2016 en la que se acuerda la modificación del texto del convenio, incorporando determinados acuerdos en aplicación de lo establecido en la disposición transitoria tercera del convenio colectivo del sector para la industria del metal del Principado de Asturias (expediente C-035/2015 código 33000695011979), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias el 21 de abril de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente.

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 22 de abril de 2016.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2016-04493.

#### ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

##### *Asistentes*

Por UGT:

D.<sup>a</sup> Nerea Monroy Rosal.

D. José Ángel Álvarez Suárez.

Por CC.OO.:

D. Manuel Pérez Uría.

D. Antonio Fernández González.

Por FEMETAL:

D.<sup>a</sup> María Pérez Medina.

D.<sup>a</sup> Carmen Martínez Hevia.

D. Jorge Montoto González.

En Gijón, siendo las nueve horas del día catorce de abril del año dos mil dieciséis, se reúnen en los locales de FEMETAL, calle Marqués de San Esteban, 1-7.º de Gijón, los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, que al margen se relacionan, al objeto de tratar el siguiente:

##### ORDEN DEL DÍA

1.º—Desplazamientos internos.

2.º—Desplazamientos transnacionales.

3.º—Efectividad de los acuerdos.

En aplicación de lo establecido en la disposición transitoria tercera del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, referente a comisiones de trabajo, y habiendo alcanzado un acuerdo las Comisiones de Trabajo constituidas al efecto, trasladan a esta Comisión el compromiso de incorporar al texto convencional, los siguientes acuerdos.



*Primero.*—Desplazamientos internos. Se procederá a sustituir el contenido del apartado B (regulación de los desplazamientos de las empresas de fontanería, calefacción, saneamiento, así como los de las empresas que dediquen su actividad con carácter único y exclusivo a la realización de instalaciones eléctricas de baja tensión) del artículo 20 (desplazamientos) por el nuevo texto que se adjunta a la presente acta como anexo I.

*Segundo.*—Desplazamientos transnacionales. Se procederá, igualmente, a sustituir el contenido del apartado Desplazamiento Transnacional de trabajadores, que se regula en el artículo 20 (desplazamientos) del Convenio Colectivo para la Industria del Metal, por el nuevo texto que se adjunta a la presente acta como anexo II.

*Tercero.*—Efectividad de los acuerdos. Las partes convienen que los nuevos textos se publiquen en el BOPA, para su incorporación al Convenio Colectivo para la Industria del Metal, así como que su entrada en vigor tenga lugar al día siguiente de dicha publicación, a cuyo fin disponen la remisión a la Autoridad Laboral de una copia de la presente Acta con sus Anexos, autorizando al efecto a la Secretaria General de FEMETAL, D.<sup>a</sup> María Pérez Medina.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las nueve treinta horas del día mencionado en el encabezamiento de la presente Acta.

POR UGT

POR CC.OO.

POR FEMETAL

## Anexo I

### B. REGULACIÓN DE LOS DESPLAZAMIENTOS DE LAS EMPRESAS DE FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, SANEAMIENTO, ASÍ COMO LOS DE LAS EMPRESAS QUE DEDIQUEN SU ACTIVIDAD CON CARÁCTER ÚNICO Y EXCLUSIVO A LA REALIZACIÓN DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN

Los desplazamientos de las empresas de fontanería, calefacción y saneamiento así como los de las empresas que dediquen su actividad con carácter único y exclusivo a la realización de instalaciones eléctricas de baja tensión, así como los de los trabajadores que prestando su actividad en las empresas anteriormente aludidas, y en el ámbito de actividad y representación que ha quedado acotado en el presente apartado y que reúnan además la condición de fijo de empresa, o que estando vinculados por un contrato temporal, resulten afectados por la situación de movilidad o desplazamiento a que se aludirá en los párrafos siguientes, se acomodarán a la siguiente regulación cuya aplicación será específica para las mismas.

Dadas las peculiaridades de trabajo en las empresas afectadas por esta regulación, en las que existe una permanente variación respecto al lugar de prestación de servicios distinto del centro de trabajo habitual de la empresa entendido como lugar donde se encuentran las dependencias, taller o almacén de la empresa, en función del cumplimiento de los contratos que la empresa asume, se establece, que la jornada se inicia y termina, en el específico lugar de trabajo, donde en cada momento haya de prestarse la actividad.

Las empresas se encargarán de suministrar y facilitar la herramienta y los materiales necesarios en los respectivos puestos de trabajo.

Los desplazamientos que se originen al trabajador por la permanente movilidad de los puestos de trabajo, tendrán el siguiente tratamiento:

#### B.1. Medios de transporte.

La empresa facilitará vehículo propio a sus trabajadores para acudir a los distintos destinos en los que tenga que prestar el servicio. Cuando no resulte posible la utilización de medio de transporte propio de la empresa, el trabajador podrá optar entre la utilización de servicio público de transporte o su vehículo particular, salvo que carezca del mismo, en cuyo caso, acordará con la empresa el medio de transporte. En el primer caso percibirá el importe del billete de transporte público utilizado y en el segundo el importe por km que acuerde con la empresa, que en ningún caso será inferior a 0,19 €/km.

#### B.2. Compensación económica por el tiempo de desplazamiento.

El tiempo empleado por los trabajadores a los que afecta la presente regulación, en los viajes y desplazamientos en los que se incorporen directamente desde su domicilio al lugar de trabajo indicado por la empresa y distinto del centro de trabajo habitual de la empresa, tendrá, tanto en el recorrido de ida como en el de vuelta, el siguiente tratamiento: no se considera tiempo efectivo de trabajo ni forma parte de la jornada, el empleado por el trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo indicado por la dirección de la empresa y viceversa. Sin perjuicio de lo anterior, una vez que el trabajador recorra 25 km cuando se dirija desde su domicilio al lugar en el que deba prestar sus servicios o viceversa, devengará por cada km adicional hasta alcanzar el destino o domicilio según se trate de recorrido de ida o de vuelta, derecho a un plus de desplazamiento a razón de 0,19 €/km, que no será absorbible ni compensable.

B.3. Aquellos trabajadores a los que afecte el presente acuerdo, y a los que la empresa les haya otorgado mejores derechos económicos que los que en el mismo han quedado regulados, los conservarán como condición personal más beneficiosa.



## Anexo II

### DESPLAZAMIENTO TRANSNACIONAL DE TRABAJADORES

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se les desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y comidas correrán por cuenta de la empresa. Los trabajadores podrán solicitar un adelanto de los gastos que se originen con motivo de los desplazamientos.

La empresa se compromete a informar a los trabajadores desplazados del tratamiento fiscal en el país de destino.

Antes de proceder al traslado el trabajador tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino. Con carácter general y siempre que no esté previsto por el fondo para fines asistenciales, la empresa complementará las prestaciones de IT que, en su caso, le pudieran corresponder, hasta el salario líquido que percibiría en el supuesto de hallarse en activo, hasta un máximo de 7 días.

La empresa se ocupará de los trámites y documentación necesaria para facilitar el desplazamiento de los trabajadores. El trabajador, asimismo, vendrá obligado a facilitar cuanta documentación sea necesaria para llevar a cabo los citados trámites. El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida para los desplazamientos transnacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando el trabajador estuviera desplazado por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal del trabajador), sin que a tales efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta. El trabajador podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa. Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o Navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

La Compañía dispondrá de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto en el caso de dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que pudiera corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de 7 días, el trabajador permaneciera en situación de I.T. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, la empresa se obligará a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar un certificado comprensivo de las coberturas de la póliza al trabajador antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de trabajadores a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, el empresario tendrá la obligación de comunicarlo previamente a los representantes legales de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados, y con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a los trabajadores.

Si el traslado de trabajadores a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a los trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando los trabajadores en el seno de su empresa.