



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas (Llanes), en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas (Llanes) (expediente C-004/2013, código 33004281012007), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 26 de diciembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 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 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

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, a 22 de febrero de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D., autorizada en Resolución de 3-07-2012 (publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-04029.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. DE LLANES

En Oviedo, siendo las 13:30 horas del día 26 de diciembre de 2012, en las oficinas de la empresa, sitas en la Plaza de América 10, 5.ª planta, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de FCC-Llanes, integrada por las siguientes personas:

Por la representación empresarial:

D. Ernesto Barrio Vega

D. Vicente Cid Blanco

Por la representación de los trabajadores:

D. Eduardo Álvarez Avín (Delegado de Personal por UGT)

Asesora:

Dña. M.ª Teresa Aparicio Calabozo (UGT).

Ambas representaciones se reconocen mutua y recíprocamente como partes legítimas y únicos interlocutores válidos para la negociación colectiva, declarándose constituidos en comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa, y por unanimidad de todos ellos convienen y otorgan el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A., EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LLANES (ASTURIAS), EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA

#### CAPÍTULO I

Artículo I.—Partes que suscriben el convenio y ámbito de aplicación del mismo.

1. El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., y de otra por la representación legal de los trabajadores (Delegado de Personal) del Centro de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en Llanes (Contrata de Limpieza Pública Viaria).

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., en el Centro de Trabajo de Llanes (Asturias), adscritos a la contrata del servicio de limpieza viaria en la villa de Llanes suscrito con el Ayuntamiento de Llanes.



## Artículo II.—*Vigencia, duración y denuncia.*

### Vigencia

La duración de este convenio se extenderá desde el momento de la firma hasta su finalización el 31 de mayo de 2015, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 31 de mayo de 2011 (fecha de finalización del convenio anterior).

Llegada la fecha de expiración del convenio (31 de mayo de 2015), el convenio se entenderá denunciado automáticamente si bien mantendrá temporalmente su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio. En todo caso, si llegada la fecha de 31 de mayo de 2016 no se hubiese acordado un nuevo convenio, este perderá su vigencia.

### Denuncia

El presente convenio se entenderá expresamente denunciado al 31 de mayo de 2015. Por tanto, no será necesaria la denuncia expresa del convenio, al pactarse expresamente la denuncia automática una vez llegada la fecha de finalización del Convenio. La negociación del nuevo Convenio deberá comenzar dentro de los dos meses siguientes a su finalización (antes 30 de julio de 2015).

### Legislación supletoria

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

## Artículo III.—*Salarios.*

- Para el primer año de vigencia (período comprendido entre el 01 de junio 2011 y 31 de mayo 2012, ambos inclusive).—Se establece la Tabla Salarial adjunta como anexo I.
- 2.º Año de Vigencia (período comprendido entre el 01 de junio 2012 y 31 de mayo 2013, ambos inclusive).—Se mantendrá la misma Tabla Salarial anexo I.
- 3.º Año de Vigencia (período comprendido entre el 01 de junio 2013 y 31 de mayo 2014, ambos inclusive).—Se aplicará el 0,5% de incremento sobre los conceptos salariales de la Tabla Salarial del año anterior.
- 4.º Año de Vigencia (período comprendido entre el 01 de junio 2014 y 31 de mayo 2015, ambos inclusive).—Se aplicará el 0,5% de incremento sobre los conceptos salariales de la Tabla Salarial del año anterior.

## CAPÍTULO II

### INGRESOS, CONTRATOS DE TRABAJO, SUBROGACIÓN DE PERSONAL Y CESES

## Artículo IV.—*Ingreso de personal.*

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado.

En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo V.—*Modalidades de contrato.*

Se estará a lo legalmente establecido, sin perjuicio de que para la realización de contratos se atienda en primer lugar a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios a la empresa con informe favorable

A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, se notificará por escrito el cese al trabajador afectado y a los representantes sindicales.

- Contrato de duración determinada (art. 15 b ET).

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b. del art. 15 de E.T. podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tales casos la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o servicio.

En el caso de que se concierte por un período inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior, y que no entre en conflicto con el convenio general.

## Artículo VI.—*Subrogación de personal.*

En todos los supuestos de finalización pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.



La subrogación se llevará a efecto en los supuestos y en la forma, y en las condiciones establecidas en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 7-3-96).

## Artículo VII.—*Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

La Empresa se compromete a preavisar con 15 días de antelación al cese de cualquier contrato, excepto en los contratos de duración inferior al mes.

## CAPÍTULO III

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, DEFINICIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y PROTECCIÓN JURÍDICA

## Artículo VIII.—*Clasificación.*

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

1. Conductor o Maquinista.
2. Jefe de Equipo.
3. Peón especializado.
4. Peón.
5. Oficial primera de Taller.
6. Oficial segunda de Taller.
7. Oficial tercera de Taller.
8. Basculero.
9. Almacenero.
10. Ordenanza.
11. Portero.
12. Vigilante o Guarda.
13. Limpiador.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

## Artículo IX.—*Definición de personal.*

La definición de las categorías profesionales anteriormente mencionadas se recoge igualmente en el convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado:

1. Conductor o Maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
2. Jefe de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.
3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
4. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
5. Oficial primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
6. Oficial segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.
7. Oficial tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.
8. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.
9. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.



10. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.
11. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.
12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.
13. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

#### Artículo X.—*Promoción y ascensos.*

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la Empresa, afectado por el presente convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

La Empresa, ante cualquier contratación externa, estudiará antes la posibilidad de promocionar y ascender al personal en plantilla que demuestre calificación para ello.

#### Artículo XI.—*Protección jurídica.*

A todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la Empresa, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente o accidente no temerario, se le asegura una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y la categoría, hasta que el procedimiento legal sea firme.

Una vez que exista resolución firme, si es favorable al trabajador/a, este volverá a desarrollar su trabajo habitual, y si es contraria al mismo, sus consecuencias serán analizadas por la Empresa y el Delegado de Personal.

En caso de retirada del permiso de conducir por enfermedad y/o accidente, como puede ser la pérdida de visión, oído, etc., y o alcanzase el grado de incapacidad legal para su cese en la Empresa, se le buscará un puesto de trabajo diferente de acuerdo con sus circunstancias físicas, con retribución del nuevo puesto de trabajo al que se destine, con voluntariedad del trabajador, matización y estudio, siempre que fuese posible.

En aquellos supuestos en que se produjesen accidentes o incidentes (ver aclaración) durante y a consecuencia de la prestación del servicio, la Empresa asumirá la defensa jurídica de los trabajadores.

Con respecto a las responsabilidades se estará en primera instancia a lo sancionado por los Tribunales, sin perjuicio de que en cada caso concreto el Delegado de Personal plantee a la Empresa alternativas, que se estudiarán.

Aclaración de incidente: Quedan excluidos aquellos incidentes de los que se pueda derivar la imposición, por parte de la Empresa, de una sanción al trabajador, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 58 del R.D. 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; así como del artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

### CAPÍTULO IV

#### JORNADAS, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

#### Artículo XII.—*Jornada de trabajo.*

Para las actividades reguladas por el presente convenio, la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales efectivas de trabajo.

Por razones del servicio es necesario que alguno de los trabajadores realice su trabajo en jornada partida. Para la concreción de los trabajadores que deben realizar dicha jornada, se acudirá primero a los voluntarios y en caso de que no se cubran las necesidades con los voluntarios, la Empresa designará a los trabajadores atendiendo en lo posible a sus preferencias por antigüedad.

La jornada de tarde, será cubierta preferentemente por el personal de nueva contratación o por solicitud de aquellos trabajadores a los que por sus circunstancias personales les pueda interesar.

#### Artículo XIII.—*Horario de trabajo y descansos.*

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, que será publicado a primeros de cada año. Dado el carácter de público del servicio que se presta, se podrá establecer diferente horario en periodos como Semana Santa, previo acuerdo entre Empresa y Representante de los Trabajadores.

En las jornadas de 6 horas y superiores se establece un descanso de 15 minutos, a disfrutar dentro de la jornada laboral y que en cada servicio se adaptará a las necesidades del mismo, procurando que dicho descanso coincida con las horas centrales de cada jornada.

Los horarios por servicios serán:

- a) Limpieza viaria diurna, turno de mañana: 06:00 a 12:40
- b) Limpieza viaria, jornada partida: 09:00 a 12:00 y 17:00 a 20:40
- c) Limpieza viaria, jornada de tarde: de 14:00 a 20:40.
- d) Colocación de cubos, retirada de cubos y lavado de cubos:
  1. de 18:00 a 20:00 (colocación)
  2. de 23:00 a 03:40 (retirada y lavado de cubos)



Los descansos semanales:

Debido a que la prestación del servicio es de lunes a domingo, y como norma general, se establece un descanso semanal mínimo de día y medio, que se disfrutará de forma rotativa dentro del mismo servicio entre el lunes y el domingo, ambos días inclusive. Los descansos se publicarán en los tablones de anuncios de forma semanal.

Artículo XIV.—*Vacaciones.*

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

El período de disfrute será todo el año excepto del 1 de junio y al 30 de septiembre, y se ha de confeccionar un calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, al menos con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas, es decir a finales del mes de octubre.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una situación de Incapacidad Temporal o con el período de suspensión del contrato previstos en el artículo 48 (maternidad) o 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (paternidad), se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo XV.—*Permisos retribuidos*

I. Todo trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro habilitado al efecto.
- b. Dos días por nacimiento de hijo. Si ocurriera fuera de la provincia o a más de 100 Km. o enfermedad graves, bien del hijo o de la madre, el permiso se ampliaría en 2 días.
- c. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará a dos días más si acaeciese fuera de la provincia o a más de 100 km. Primer grado: Cónyuge o pareja de hecho, padre, madre o hijos/as. Segundo grado: Abuelos, nietos y hermanos/as.
- d. Un día laboral en caso de cirugía sin ingreso del trabajador.
- e. Se concederán permiso a médico especialista, siempre que este justificado y no exista posibilidad de realizarlo fuera de horas de trabajo. A tal efecto deberá preavisar a la Empresa con 24 horas de antelación presentando justificante o volante de cita al especialista y con posterioridad deberá justificar haber asistido a dicha consulta.
- f. Un día laboral en el caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos y hermanos naturales o políticos. Si fuese fuera de la provincia o a más de 100 Km., se ampliaría en un día más.
- g. Un día por traslado de domicilio habitual.
- h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto). Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.  
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.  
El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i. Se concederán los permisos necesarios para efectuar exámenes de perfeccionamiento profesional, académico, así como por renovación. Los trabajadores que cursen estudios tendrán preferencia para elegir turno dentro de la empresa.
- j. Un día laboral para la renovación del permiso de conducir al personal de la empresa, que lo necesiten para su trabajo (conductor y peón-conductor).
- k. Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor. Si se realiza fuera de la localidad de trabajo se abonarán los gastos de transporte, así como los de aparcamiento. Si se realiza fuera del horario laboral, se le abonará como tiempo de trabajo efectivo.
- l. Los períodos utilizados por los Delegados de Personal o miembros del Comité, como crédito de horas normales para el desempeño de sus funciones.
- m. El trabajador tendrá derecho a que en los casos de despido por causas objetivas (ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, amortización de puestos de trabajo y faltas de asistencia al trabajo) se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas para la búsqueda de un nuevo empleo.
- n. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- o. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- p. Maternidad: En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas (16+2).



- q. Paternidad: 13 días ininterrumpidos. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Podrá disfrutarse esta licencia hasta un día después de las 16 semanas posteriores al parto.
- r. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- s. Lactancia: 100% de la Base Reguladora. Se podrá acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o acuerdo de empresa.
- t. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Esta reducción de jornada se aumenta en 1/8 con disminución de salario. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (apartado 5, redactado según Ley 39/99, de 5 de noviembre).
- u. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar:
  - 1) Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares: Se podrá adaptar la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezca la Negociación Colectiva o Acuerdo con la Empresa.
  - 2) Vacaciones: Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural.

III. Se considerará pareja de hecho a aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho inscritas en dicho Registro.

#### Artículo XVI.—*Permisos sin retribuir.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar por causas razonables y justificadas la concesión de hasta 3 días de permiso sin retribuir, que se concederán, con al menos diez días de antelación, salvo en casos de conflicto colectivo, y siempre que no se soliciten entre el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

#### Artículo XVII.—*Excedencias.*

Se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna por parte de la Empresa y podrán ser forzosas o voluntarias.

##### 1. Excedencia forzosa:

Su concesión es obligatoria por la empresa que deberá reservar el puesto de trabajo del solicitante. De igual forma se considerará como tiempo trabajado a efectos del cómputo de la antigüedad. El trabajador debe solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Las causas de excedencia forzosa son:

- La designación o elección para un cargo público
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior

##### 2. Excedencia voluntaria:

Será necesaria una antigüedad en la empresa de un año como mínimo y no conllevará derecho a reserva del puesto de trabajo, sino que el trabajador tendrá un derecho preferente a incorporarse en la empresa en el momento en el que se produzca alguna vacante. No inferior a 4 meses ni superior a 5 años con 1 año de antigüedad.

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar:

Su duración máxima será de tres años, para el cuidado de cada hijo (natural o adoptado) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que podrá fin al que viniera disfrutando. En el caso de que ambos (padre y madre) trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Este período de suspensión será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por su empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo y transcurrido éste la reserva se limitará a un puesto dentro del mismo grupo profesional o categoría.

Por cuidado de hijos: Derecho a un período no superior a 3 años, a contar desde el momento del nacimiento o resolución, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, los dos primeros años se consideraran como período cotizado. Se contemplan los casos de acogimiento provisional.

Por cuidado de familiares: hasta segundo grado de consanguinidad. Derecho a un período no superior a dos años.



El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo 46 del Estatuto de los trabajadores será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva e su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo XVIII.—*Horas extraordinarias.*

Se entiende por horas extraordinarias, aquellas que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo. Su realización será siempre con carácter voluntario y su remuneración será la determinada en la tabla salarial. No podrán realizar horas extraordinarias los menores de 18 años, ni los trabajadores nocturnos (es decir, cuando al menos tres horas de la jornada diaria o un tercio de la jornada laboral anual, se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana). El límite máximo de las horas extraordinarias no puede ser superior a 80 horas al año y dentro de éstas no se computarán las que se tengan que realizar por razones de fuerza mayor. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 35 y 36 del Estatuto de los Trabajadores.

#### “Horas extraordinarias estructurales”

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los distintos servicios en que consiste la actividad, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y Real Decreto 2064/1995 y Real Decreto 1890/1999, siendo su realización obligatoria para el trabajador.

### CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

#### Artículo XIX.—*Conceptos retribuidos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad nivel y categoría se determinen en la tabla salarial, anexo I, en relación con el contenido de los apartados siguientes.

- a) Salario base:  
El salario base del personal adscrito al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel categoría en el anexo correspondiente.
- b) Plus de actividad:  
Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que señala para categoría y actividad en la tabla salarial anexa.
- c) Nocturnidad:  
Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría profesional.
- f) Plus de transporte:  
El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de transporte, que figura en la Tabla Salarial anexa.

Todo trabajador que realice funciones de superior categoría de forma no habitual se le abonará la diferencia salarial o plus correspondiente (según la tabla salarial) de la categoría superior que en ese momento desarrolle, abonándosele la diferencia salarial (según la tabla salarial), en todos los conceptos, durante los días en que se realice dicha labor.

#### Artículo XX.—*Retribución días festivos y domingos.*

##### a) Festivos:

Por cada día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía correspondiente a la retribución normal de ese día, más la cuantía fija, reflejada en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

San Martín de Porres: Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el Excmo. Ayuntamiento de Llanes correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

##### b) Navidad y Año Nuevo:

En estos días descansará la mitad de la plantilla (no siendo coincidente el personal que descansa en Navidad y el que descansa en Año Nuevo). Se rotará anualmente.

#### Artículo XXI.—*Pagas extraordinarias.*

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Denominación: Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente Convenio tendrán la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.



- b) Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías reflejadas en la misma, que corresponda a 30 días sobre el salario base, en las pagas de Verano, Navidad y de Beneficios.
- c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:
- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
  - Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
  - Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

## Artículo XXII.—*Abono de salarios.*

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria a modalidad similar antes del día 8 del mes siguiente a su devengo.

El trabajador que lo solicite antes del día 20 de cada mes, tiene derecho a un anticipo en cuantía no superior al valor del salario devengado hasta la fecha de la solicitud.

## CAPÍTULO VI

### BENEFICIOS ASISTENCIALES, INCAPACIDAD TEMPORAL Y JUBILACIONES

## Artículo XXIII.—*Indemnización por muerte e incapacidad.*

La Empresa suscribirá póliza de seguros que permita a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifique en las contingencias siguientes:

- Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente tanto, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 15.000 euros.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 10.000 euros.
- Incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo: 10.000 euros.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Invalidez absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial de INSS o Juzgado de lo Social, o en su caso, ya que a todos los efectos a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización se fijará en función de lo pactado en el Convenio Colectivo en el momento del hecho causante, entendiéndose no obstante, que el hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, en la fecha en la que se produjo el accidente de trabajo.

En los casos de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que el resto de las indemnizaciones corresponderán al trabajador afectado.

Las cifras señaladas se irán incrementando en el tanto por ciento correspondiente a los IPC de los años del presente Convenio.

## Artículo XXIV.—*Situación de incapacidad temporal.*

“La Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Transitoria de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de accidente laboral.

En caso de enfermedad común se complementará la prestación, hasta garantizar el 100% exclusivamente en los casos de hospitalización, a partir del día en que el trabajador fuese hospitalizado, hasta la fecha de alta por I.T., exceptuándose por tanto, las causas de ingreso hospitalario por tiempo de 48 horas o más en período de observación y, en todos los casos, las situaciones de I.T. por enfermedad anteriores al ingreso hospitalario.

En los supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común no incluidos en el párrafo anterior, se establece un complemento a la prestación de la Seguridad Social para este concepto, que se devengara sólo a partir del trigésimo primer día (31) de baja, consistente en el siguiente porcentaje: 10% sobre la base reguladora.

## Artículo XXV.—*Jubilación.*

Regulación de jubilaciones parciales:

En cuanto a la jubilación parcial y el contrato de relevo se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto o en la legislación que sobre la materia esté vigente en cada momento

Se vinculará la jubilación parcial a un contrato relevo.

— Comisión Mixta:

Para el seguimiento de los procesos de jubilación parcial y el consiguiente contrato relevo, se creará una Comisión Mixta de Seguimiento de las jubilaciones parciales, compuesta por un representante de la de la Empresa y el Delegado de Personal.

## Artículo XXVI.—*Prevención riesgos laborales y salud laboral.*

Principios generales: Considerando que los empleados tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que la Empresa tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de





prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la Empresa.

Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud cuya composición y competencias serán las que marque la Ley.

Reconocimiento médico: La Empresa se obliga a efectuar un reconocimiento médico al personal cada año, teniendo en cuenta los reconocimientos médicos específicos a colectivos profesionales determinados y reconocimientos generales a todos los trabajadores. En todo caso el reconocimiento atenderá especialmente a las características del puesto de trabajo. El reconocimiento médico se llevará a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo. Si por circunstancias especiales tuviera que realizarse fuera del horario del trabajador, se compensará si así lo solicita el trabajador proporcionalmente al tiempo empleado en el mismo.

La Empresa realizará un curso de prevención de riesgos para todo el personal de nueva contratación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos que la desarrollan.

Artículo XXVII.—*Prendas de trabajo.*

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa, con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla por categoría, en el anexo II.

Las prendas que se relacionan anteriormente se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y del Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad e Higiene.

## CAPÍTULO VII

### VARIOS

Artículo XXVIII.—*Garantía, absorción y compensación.*

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.

Las condiciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo XXIX.—*Resolución de conflictos.*

Se crea una Comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por 1 representante de la Empresa y 1 representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte.

Y aparte, se reunirá dos veces al año en la 1.ª quincena de junio y 1.ª de diciembre.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, y una mayor solución interna de posibles conflictos.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulador en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Artículo XXX.—*Acción sindical.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo anual.



La Empresa descontará en la nómina mensual e ingresará en una cuenta al efecto, las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que lo deseen expresamente. A tal efectos las Centrales Sindicales habilitarán impresos que los propios afiliados cumplimentarán y entregarán a la Empresa para que se efectúe el descuento de la nómina.

**Artículo XXXI.—Comisión Paritaria.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores se constituye para la vigilancia e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo, se constituye la Comisión Paritaria, formada por un representante por la parte empresarial y otro por la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ser asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa sita en: plaza de América, 10, 5.ª planta.

En los supuesto de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procesos de mediación extrajudiciales o ante el órgano judicial competente.

**Artículo XXXII.—Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del período de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo XXIX del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

Anexo I. Tabla Salarial

Anexo II. Vestuario

Anexo I

TABLA SALARIAL LLANES (DEL 01/06/11 AL 31/05/12)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (335 DIAS)	PLUS TRANSPORTE (272 DIAS)	PLUS ACTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS NOCTURNO (272 DIAS)	FIESTAS (15 DIAS)	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: VERANO NAVIDAD	PAGAS EXTRA: BENEFICIOS	ANUAL TOTAL
CONDUCTOR	22,03	1,75	3,03		38,56	664,22	660,96	660,96	11.905,75
CONDUCTOR - NOCHE	22,03	1,75	3,03	5,51	38,56	663,67	660,96	660,96	13.403,92
PEON	20,76	1,75	2,71		36,77	624,48	622,71	622,72	11.211,87
PEON - NOCHE	20,76	1,75	2,71	5,19	36,77	624,97	622,71	622,72	12.624,04
<b>octubre 2.012</b>									
CATEGORÍAS	Hora normal sin plus y fest.	HORA EXTRA 75%	HORA EXTRA 100%						
CONDUCTOR	5,90	10,30	11,77						
CONDUCTOR - NOCHE	6,71	11,74	13,42						
PEON	5,53	9,69	11,06						
PEON - NOCHE	6,32	11,05	12,64						



Anexo II

VESTUARIO

<b>ENTREGA: MAYO</b>			
	<b>CONDUCTORES</b>	<b>PEÓN L.V.</b>	
Cada 2 años	2 pantalones	2 pantalones	
Cada 2 años	3 camisas de manga corta	3 camisas de manga corta	
anual	1 par botas verano (chiruca)	1 par botas verano (chiruca)	
<b>CONDUCTORES</b>			
	<b>CONDUCTORES</b>	<b>PEÓN L.V.</b>	
Cada 2 años	2 cazadoras	2 cazadoras	
Cada 2 años	2 pantalones de pana	2 pantalones de pana	
Cada 2 años	3 camisas de manga larga	3 camisas de manga larga	
anual	1 par de botas de botas material	1 par de botas de botas material	
Cada 2 años	1 anorak	1 anorak	
Cada 2 años	1 jersey	1 jersey	
<b>COMPLEMENTOS</b>			
anual		1 par de botas de agua al año o hasta su deterioro o pérdida de adherencia de la suela	
anual		1 chubasquero (chaqueta y pantalón), hasta su deterioro	
anual		1 gorra, hasta su deterioro	
anual		2 pares de guantes para prevenir el riesgo mecánico (serraje o vinilo), hasta su deterioro.	