



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa CC del Centro de Trabajo FCC Medio Ambiente, S. A. U., en Castrillón (Asturias), en la actividad de limpieza pública, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa CC del Centro de Trabajo FCC Medio Ambiente, S. A. U., en Castrillón (Asturias), en la actividad de limpieza Pública (expediente C-029/2026 código 33100871012026), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 21 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 24 de julio de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D., autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-06463.

ACTA DE CONCLUSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U.", PARA SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA EN EL MUNICIPIO DE CASTRILLÓN

#### *Representación empresarial:*

D. Vicente Cid Blanco.

D. Iván López Suárez.

#### *Representación Social:*

D. Roberto Llana Coalla.

#### *Asesores Sindicales:*

D. Jaime Capellán García (USO).

En Oviedo, siendo las 12:00 horas del día 17 de junio de 2026, en la oficina de FCC MA, S. A. U., sita en plaza América, 10, 5.ª planta, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con la asistencia indicada al margen, con motivo de la negociación colectiva del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., para el centro de trabajo de Castrillón (Sección de Limpieza viaria), para los años 2026-2029, acordándose los siguientes puntos:

1. Las partes dan por concluida la negociación colectiva y por lo tanto aprueban por unanimidad el texto definitivo del convenio colectivo para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, el cual se adjunta a la presente acta, firmando el mismo los miembros que aparecen en el encabezado.
2. Se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el BOPA.
3. Autorizan a tal efecto al representante de la empresa, Luis Suárez Zarcos, para que presente, telemáticamente, el texto del convenio colectivo, acta de inicio y conclusión del mismo y todos los documentos relacionados, para su inscripción y posterior envío al BOPA para su publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar y de plena conformidad con cuanto antecede, firman los asistentes, miembros de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha indicados al principio.

## CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., EN CASTRILLÓN (ASTURIAS) EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA

### Artículo 1.—*Ámbito de aplicación y determinación de las partes negociadoras.*

El presente convenio colectivo de trabajo ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., y de otra por la representación legal de los trabajadores de la citada empresa en Castrillón.

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios para FCC Medio Ambiente, S. A. U., y cuya actividad sea limpieza pública en el municipio de Castrillón.

### Artículo 2.—*Duración y vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su publicación en el BOPA, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2029, no obstante, retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2026. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación el mes de enero de 2030 de un nuevo Convenio Colectivo. Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión paritaria Mixta de Interpretación durante su vigencia, se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

### Artículo 3.—*Actualización salarial.*

Como incremento correspondiente al ejercicio 2026, se han actualizado un 2,00 % todos los conceptos salariales de la tabla retributiva del año 2025. Asimismo, se ha eliminado el Complemento Convenio y se ha repartido su importe anual entre el salario base diario y el plus tóxico.

Se incluye tabla salarial para el año 2026, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, años 2027, 2028 y 2029, se actualizarán un 2,00 % anual todos los conceptos salariales respecto a la tabla en vigor el año anterior.

### Artículo 4.—*Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su período de vigencia de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

### Artículo 5.—*Subrogación de personal y subrogación de empresa.*

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública o privada e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras 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. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Las personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
3. Las personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
5. Las personas trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior en virtud de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y demás normativa vigente.

- B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante mediante los documentos que se detallan en el art. 9 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.
- C) Las personas trabajadoras que no hubieren disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella le corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a que vincula, Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

## Artículo 6.—*División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieren realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del art. 5 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

## Artículo 7.—*Agrupación de contratas.*

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resultan agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 5 ambos inclusive, del art. 5 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

## Artículo 8.—*Obligatoriedad.*

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que llevan a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación en su caso, de la prevista en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

## Artículo 9.—*Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia del recibo de liquidación de cotizaciones (RLC) y de la relación nominal de trabajadores (RNC), de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal, especificando: Nombre, apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los/las trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en los que se haga constar que ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## Artículo 10.—*Contratación.*

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

No obstante, lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de las personas trabajadoras, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes y las aspirantes, así como, a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de los trabajadores y de las trabajadoras.

## Artículo 11.—*Preaviso de cese voluntario.*

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador/a, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una an-

telación mínima de 15 días a la fecha de cese. La omisión por parte del trabajador/a de dicho plazo de preaviso dará derecho a la empresa a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido y por consiguiente incumplido que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

El trabajador/a no estará obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice dentro del período de prueba pactado.

## Artículo 12.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de lunes a domingo, 40 horas semanales de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador/a se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso durante la misma de veinte minutos, considerándose este período de descanso como tiempo efectivo trabajado.

Los trabajadores/as incluidos en este acuerdo disfrutarán sus descansos de la siguiente forma:

- La primera semana efectiva de trabajo, descansarán un día a determinar por la Empresa.
- La semana inmediatamente posterior descansarán dos (2) días consecutivos que serán sábados y domingos.

A estos efectos se distribuirán los trabajadores en dos grupos en función de la semana en que comiencen el régimen de descansos, estableciéndose un corretornos para el disfrute del día de la primera semana de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, la jornada diaria pasará a ser de 7,5 horas de lunes a viernes y de 6,25 horas el sábado y el domingo, de modo que en cómputo mensual la jornada semanal media resulte en 40 horas.

La jornada de trabajo para los días festivos se establece en 6,25 horas, equiparándose al horario de la jornada de sábados y domingos. Como excepción a lo anterior, en la festividad local de Piedras Blancas se mantendrá la duración de jornada ordinaria, actualmente de 7,5 horas.

El puesto de trabajo a cubrir por cada trabajador será el que ejerce habitualmente salvo que en ese fin de semana concreto el encargado le asigne una ubicación diferente.

Los descansos de los trabajadores que estén de baja o vacaciones serán disfrutados por quienes los estén cubriendo, no pudiendo en ningún caso recuperarse ningún descanso por haberlo perdido estando de baja o de vacaciones en el momento de su disfrute.

En caso de que el trabajador/a esté realizando su jornada de trabajo y tenga que ausentarse del mismo por motivo justificado, ese día contará como jornada efectiva de trabajo y no cuenta como licencia o permiso.

Los permisos solo pueden comenzar en día laborales de los/las trabajadores/as.

## Artículo 13.—*Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza del material, de las máquinas, herramientas y puesto o lugar de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

## Artículo 14.—*Prestación del trabajo.*

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador/a prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, las normas convencionales de aplicación, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador/a prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su función o competencia profesional.

## Artículo 15.—*Promoción y ascensos.*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas de concurso de méritos o pruebas de aptitud que, entre otros, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. Primará y será determinante el concurso de méritos y pruebas que se propongan con independencia de que la antigüedad del trabajador sea tomada en cuenta en los procesos de promoción y ascensos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador/a ascendido ostentará la función a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su función y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as los procesos de promoción y ascensos que se llevan a cabo en cada momento.

## Artículo 16.—*Clasificación profesional.*

Se estará a la clasificación por grupos profesionales. Cada uno de los grupos contemplados en el Convenio agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, con el alcance y contenido previsto en el artículo 22, apartado 2.º, del estatuto de los trabajadores, siendo por consiguiente las funciones que comprenden equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, según figura en la tabla salarial.

Las categorías en las quedará encuadrado el personal serán las siguientes:

Peón.

Oficial 2.ª

Oficial 1.ª

Conductor.

Titulado medio-diplomado.

## Artículo 17.—*Licencias y permisos.*

Con carácter enunciativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, las personas trabajadoras regidas por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias. Estos días se podrán unir a las vacaciones previa solicitud.
- Un día por matrimonio o inscripción en el registro de Uniones de Hecho del P. de Asturias de padres e hijos. Si es fuera de la provincia o península se ampliará en 2 días.

Las parejas de hecho indistintamente de cuál será el sexo de sus componentes siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Para la acreditación del parentesco y a los efectos de lo dispuesto en este artículo quedan equiparadas las parejas de hecho en las que el trabajador conviva con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso. Estas situaciones deberán ser debidamente acreditadas mediante la inscripción en el Registro, si lo hubiese en el municipio del trabajador o mediante acreditación suficiente aportada ante la Comisión paritaria del convenio.

- Por el nacimiento o adopción de hijo o acogimiento se estará a lo que en cada momento disponga el art. 48.4 ET.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado de domicilio habitual. Se incrementará en un día más cuando el traslado se produzca fuera de la localidad donde reside. Se aportará certificado de empadronamiento.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 segundo 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintiséis años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, siempre y cuando no concurran más supuestos al mismo tiempo y horario, en ese supuesto, la empresa atendiendo a causas organizativas, podrá determinar los cambios reducciones de jornada.

No obstante, la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través

de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Embarazo, lactancia y maternidad: Se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente que haya en este momento. En caso de mejora de ley se adaptará ésta a la nueva normativa.

## Artículo 18.—*Excedencia.*

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la Contrata. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días. Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Las personas trabajadoras que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato. En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

## Artículo 19.—*Vacaciones.*

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 30 días naturales, siempre dentro del año natural.

La primera quincena corresponde del 1 al 15 de los meses junio, julio, agosto y septiembre.

La segunda quincena corresponde del 16 al 30 de los meses junio, julio, agosto y septiembre.

Estas quincenas serán negociadas por la empresa y el representante sindical. Cada trabajador rotará el inicio del período de disfrute de sus vacaciones de tal forma que al año siguiente disfrute las vacaciones dentro del mes correlativo siguiente que el año anterior.

Fuera del período estival, es decir, de 1 de enero a 31 de mayo y de 1 de octubre a 31 de diciembre las vacaciones se disfrutarán a elección del trabajador/a, y previo acuerdo con la empresa. La empresa comunicará con dos meses de antelación el calendario vacacional.

El trabajador/a solicitará con una antelación de un mes del disfrute de las vacaciones.

El reparto de los turnos de vacaciones se negociará entre empresa y representantes de los mismos y se expondrá en los tableros de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación a su inicio. Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa con un mes de antelación.

Podrán establecerse acuerdos individuales con los representantes de los trabajadores/as para el disfrute de las vacaciones en otros períodos distintos de los anteriores, respetando del mismo modo los acuerdos ya existentes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso.

Para el supuesto de que un trabajador no haya podido disfrutar de su período de vacaciones total o parcialmente por encontrarse en situación de incapacidad temporal, disfrutará las mismas una vez se haya producido su alta médica para la incorporación a la empresa.

En las empresas en las que trabajen matrimonios o parejas de hecho que justifiquen documentalmente tal condición se estudiará entre la dirección y los interesados la fórmula que permita el disfrute de vacaciones de ambos al mismo tiempo, siempre que no perjudique a terceros.

### *Días asuntos propios:*

Todo el personal fijo o contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses ininterrumpidos de antigüedad en la empresa tendrán derecho al disfrute de tres días por año.

Este permiso deberá ser solicitado al menos con 5 días de antelación y caducando como norma general su derecho a 31 de diciembre de cada año.

Como única excepción en caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de esta licencia a algún trabajador/a se le ampliará el derecho a su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente.

En cualquier caso, los días que pudiesen negarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador/a antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

## Artículo 20.—*Complemento de la prestación de incapacidad temporal (IT).*

Incapacidad temporal en caso de accidente laboral.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

En caso de accidente laboral, la empresa hará un seguimiento de dicho accidente laboral en colaboración con el Comité o Delegado/a de Prevención.

Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral se aplicará la normativa vigente en cada momento.

## Artículo 21.—*Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los/as trabajadores/ras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el R. D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la organización mundial de la salud (OMS).

### 1. Principios generales:

Las empresas, los trabajadores/as y los representantes de los trabajadores/as, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de limpieza pública viaria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras con especial atención a todos a aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

### 2. Revisión médica:

Con carácter voluntario para el trabajador/a se realizará anualmente una revisión médica por parte de un Servicio Médico que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

Audiometría.

Control visual.

Espirometría.

Análisis de sangre y orina.

Exploración clínica.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Al personal de nuevo ingreso igualmente con carácter voluntario con las excepciones recogidas en la normativa vigente, se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de la organización no se pudiera realizar el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador/a a su puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a de forma confidencial.

Del carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y art. 243 del Real Decreto Legislativo de 8/2015 de 30 de octubre).

### 3. EPIS:

Las empresas harán entrega por una sola vez de una equipación completa de ropa de verano, durante el mes de mayo y de invierno durante el mes de octubre, consistente en:

Ropa de verano:

2 pantalones.

2 camisas o polos.

1 cazadora.

Un par de zapatos siempre que se necesiten por deterioro de los anteriores.

Ropa de invierno:

2 pantalones.

2 camisas o polos.

2 forros polares.

1 jersey.

1 anorak cada 2 años.

1 pañuelo tubular.

Un par de botas tipo gore-tex.

Cada prenda de esta equipación se repondrá únicamente en función de su deterioro debido al uso normal de la misma, siempre que ya se haya entregado a la persona trabajadora dos equipaciones completas de ropa de verano e invierno.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en el respectivo centro de trabajo, ante cualquier medida o prueba se seguirá el proceso.

Podrán llegarse a acuerdos individuales o colectivos sobre cantidad y calidad y duración de las prendas de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega de la ropa correspondiente al período (verano/invierno) del año de su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá de un mes y quince días de las fechas establecidas para la entrega de la ropa en cuyo caso a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

El vestuario de trabajo entregado por la empresa será para uso exclusivo durante la prestación de servicios de la persona trabajadora para la empresa.

#### Artículo 22.—*Facultad sancionadora.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

#### Artículo 23.—*Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los Convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

#### Artículo 24.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.



9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

## Artículo 25.—*Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
6. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Dormir durante la jornada de trabajo.
8. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
9. Falta notoria de respeto o consideración al público.
10. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
12. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
13. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
14. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
15. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
16. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
17. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
18. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
19. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
20. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
21. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
22. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
23. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

24. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
25. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
26. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
27. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
28. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
29. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
30. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

## Artículo 26.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

## Artículo 27.—*Prescripción de las infracciones y faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Artículo 28.—*Sanciones. Aplicación.*

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:  
Amonestación verbal.



- Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
3. Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.  
Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado/a sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre de la persona trabajadora, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### Artículo 29.—*De los representantes de los trabajadores.*

Los Comités de Empresa, los/as Delegados/as de Personal y los/las Delegados Sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio General de la Limpieza pública, y restantes normas concordantes.

#### Artículo 30.—*De los cargos sindicales.*

Los/las representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### Artículo 31.—*De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa y los/las Delegados/as de Personal son los/las representantes colectivos y unitarios respectivamente de los/las trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los/las trabajadores/as, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

- a) Contratos de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

#### Artículo 32.—*Cuota sindical.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

## Artículo 33.—*Anticipo nóminas.*

Toda persona trabajadora que esté contratada por una empresa o subrogada, podrá solicitar un anticipo nominal según sus necesidades, con acuerdo con la empresa, se solicitará con 15 días de alteración y pagadero el día 25 del mes que lo solicita.

## Artículo 33.1.—*Dietas.*

En caso de que una persona trabajadora por motivos ajenos a su trabajo tenga que continuar su jornada de trabajo se le abonará media dieta en el caso de desplazamiento fuera de la localidad.

## Artículo 34.—*Participación beneficios.*

Participación de beneficios El último día hábil del mes de febrero, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial. Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente (del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

## Artículo 35.—*Pluses.*

- a) De transporte.
- b) De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- c) De nocturnidad.

## Artículo 36.—*Peón clase A y plus funcional de especialización para peones.*

### 1. Plus funcional.

Las personas trabajadoras cuya categoría sea de Peón u Oficial de Segunda y se les encomiende el trabajo con un vehículo especial de limpieza (barredora o baldeadora) recibirán un Plus Funcional por día efectivo de trabajo consistente en una cuantía de 1,45 euros. Las personas que conducirán los vehículos serán siempre designadas (previo aviso) por la empresa.

### 2. Plus funcional especial.

Las personas trabajadoras cuya categoría sea de Peón u Oficial de Segunda y utilicen una desbrozadora o un soplador exclusivamente durante los meses de septiembre, octubre y diciembre, recibirán una cuantía de 1,77 euros por día de trabajo efectivo. Las personas que utilizarán dichas herramientas de trabajo serán siempre designadas (previo aviso) por la empresa. Cualquier utilización sin orden de la empresa no será retribuida.

## Artículo 37.—*Comisión Paritaria.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye una Comisión Paritaria, para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por tres miembros en representación de los trabajadores y otros tres miembros en representación de la empresa.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto.

Se fija como domicilio de la citada Comisión el de la sede de la empresa sita en plaza América, 10, 5.ª planta, Oviedo.

En los supuestos de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento formal del Conflicto Colectivo en el ámbito de los procesos de mediación extrajudiciales o ante el órgano jurisdiccional competente.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución 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), regulado en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Será Secretario un vocal de la Comisión nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y a la siguiente entre los representantes de la Empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la conformidad de las partes.

## Artículo 38.—*Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo.*

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 concurran 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 37 del presente Convenio) que se pronunciará en el plazo de un mes.

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 expreso 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.

## *Tabla salarial.*

1. La confección se hará con los criterios que seguidamente se exponen para los años 2026, 2027, 2028 y 2029.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2026, se han actualizado un 2,00 % todos los conceptos salariales de la tabla retributiva del año 2025. Asimismo, se ha eliminado el Complemento Convenio y se ha repartido su importe anual entre el salario base diario y el plus tóxico.

Se incluye tabla salarial para el año 2026, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, años 2027, 2028 y 2029, se actualizarán un 2,00 % anual todos los conceptos salariales respecto a la tabla en vigor el año anterior.

Todos aquellos trabajadores que realicen su trabajo el sábado o domingo inmediatamente anterior a la Fiesta de Castrión tendrán un día de descanso, siendo de mutuo acuerdo con la Empresa el disfrute de ese día y que no repercuta en el desarrollo en la actividad laboral.

Cuando la jornada a realizar sea en día festivo se pueda optar entre percibir la retribución por ese día o descanso laboral, siempre de mutuo acuerdo con la Empresa y que no repercuta en la actividad normal de los trabajos.

## *Disposición adicional primera.—Igualdad de oportunidades*

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la limpieza pública viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo).

Será de aplicación a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio el Plan de Igualdad del Grupo FCC Medio Ambiente vigente en cada momento, en todos sus términos.

Asimismo, la empresa garantiza la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de conformidad con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, desarrollándose las medidas específicas en esta materia a través de las políticas internas y acuerdos colectivos de ámbito superior que resulten de aplicación.

## *Disposición adicional segunda.—Género neutro*

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

## *Disposición transitoria tercera*

Los incrementos recogidos en las tablas salariales del Convenio del año 2026, entrarán en vigor de conformidad con lo establecido en dicho artículo y para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.



## Disposición adicional cuarta.—Medidas contra la violencia de género

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque o su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora, víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 % de su jornada, con disminución proporcional del salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

## Anexo

TABLA SALARIAL-AÑO 2026 CON EFECTOS DESDE EL 1/01/2026

| Categoría               | Salario base | Plus tóxico | Plus nocturno | Plus productividad | Plus festivo | Plus TPTE | Paga verano | Paga Navidad | Paga marzo |
|-------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|--------------|-----------|-------------|--------------|------------|
| Titulado superior       | 49,63        | 0,00        | 0,00          | 0,00               | 106,90       | 126,56    | 1.369,37    | 1.369,37     | 1.369,37   |
| Conductor               | 29,37        | 7,34        | 6,34          | 255,01             | 106,90       | 126,56    | 909,75      | 909,75       | 909,75     |
| Oficial 1. <sup>a</sup> | 29,37        | 7,34        | 6,34          | 255,01             | 106,90       | 126,56    | 909,75      | 909,75       | 909,75     |
| Oficial 2. <sup>a</sup> | 28,36        | 7,09        | 6,10          | 89,87              | 106,90       | 126,56    | 879,26      | 879,26       | 879,26     |
| Peón                    | 28,36        | 7,09        | 6,10          | 89,87              | 106,90       | 126,56    | 879,26      | 879,26       | 879,26     |

|                                                       |       |
|-------------------------------------------------------|-------|
| Plus vestuario                                        | 33,87 |
| Plus funcional                                        | 1,45  |
| Plus funcional especial                               | 1,77  |
| Horas extras Conductor y Of. 1. <sup>a</sup>          | 11,22 |
| Horas extras Peón y Of. 2. <sup>a</sup>               | 10,79 |
| Horas extras festivas Conductor y Of. 1. <sup>a</sup> | 16,83 |
| Horas extras festivas Peón y Of. 2. <sup>a</sup>      | 16,19 |