



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de empresa/sector Aguas de Langreo, S. L., 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 Aguas de Langreo, S. L. (expediente C-022/2026, código 33004202012007), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 3 de septiembre 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 15 de septiembre 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 núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-07656.

Convenio colectivo entregado por la empresa Aguas del Langreo, S.L. a la representación legal de los trabajadores

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE ACUERDO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS DE LANGREO, S.L. PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 y 2028

Por la empresa Aguas de Langreo, S.L.

D. José Enrique Granda Cabrales
D. Daniel Francisco Mesa Pandal
D. Alejandro Peral García
D. Pablo Alvarez Fernandez

Por la representación legal de los trabajadores

D. Manuel Terente García (Delegado de Personal)
D. Manuel Angel Perez Gutierrez (Delegado de Personal)
D. Xabiel Fernández García (Delegado de Personal)
D. Eduardo Antonio Labajos Garcia (Asesor Sindicato SOMA_FITAG-UGT)
D. Julio Cesar Areces Suárez (Asesor Sindicato SOMA_FITAG-UGT)
D. Jairo Garcia Garcia (Asesor Sindicato SOMA-FITAG-UGT)
D. Pablo Perez Pello (Asesor Sindicato SOMA-FITAG-UGT)

En Sama de Langreo, a las 11:00 horas del día 18 de agosto de 2026, se reúnen las partes arriba señaladas y

ACUERDAN

Primero.- Ambas partes constituyeron el día 19 de diciembre de 2024 la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas de Langreo, S.L. para sus centros de trabajo en Langreo (Asturias) para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

Segundo.- Se reúne de nuevo la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas de Langreo, S.L. para sus centros de trabajo en Langreo (Asturias) para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 formada por las personas señaladas anteriormente y que suscriben la presente acta.

Tercero.- Aprobar el texto definitivo y las tablas salariales del convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas de Langreo, S.L. para sus centros de trabajo en Langreo (Asturias) para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, que se adjunta a la presente acta.

Cuarto.- Se establece una jornada laboral anual de 1720 horas/año en 2025, reduciéndose en 8 horas en el 2026, estableciéndose una jornada de 1.712 h/año en 2026, reduciendo lo mismo para el 2027 quedando en 1.700 horas/año para el 2027 y 2028.

Quinto.-

La empresa, podrá destinar a cualquier trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo necesario, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

Sexto.- La comisión negociadora faculta a D. Jose Enrique Granda Cabrales, con documento nacional de identidad número 09.412.635-T, para realizar cuantos trámites y gestiones sean precisos para el registro, depósito y publicación del presente acuerdo en el Boletín del Principado de Asturias.

Séptimo.- Las partes acuerdan que los atrasos devengados por aplicación del presente convenio colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fechas indicados

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS DE LANGREO, S.L. PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 y 2028.

CAPÍTULO I

NORMAS DE IDENTIFICACIÓN

Artículo 1. - Naturaleza jurídica del convenio colectivo y determinación de las partes negociadoras

El presente convenio colectivo de trabajo ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Aguas de Langreo, S.L. y de otra por la representación legal de los trabajadores (Delegados de Personal) del Centro de Trabajo de la empresa en Langreo y Laviana (Asturias).

Artículo 2. - Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa Aguas de Langreo, S.L. y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: captación, elevación, tratamiento, incluida la desalación, lectura de contadores y distribución de aguas potables para usos domésticos e industriales y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales.

Artículo 3. - Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de la empresa Aguas de Langreo, S.L. para todos sus centros de trabajo.

Artículo 4. - Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en la empresa que estén incluidos simultáneamente en todos los ámbitos anteriores, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Artículo 5. - Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2028. El presente convenio colectivo se prorrogará automáticamente por periodos de un año, salvo que cualquiera de las partes denuncie el convenio con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento.

Los efectos económicos de la tabla salarial adjuntan del año 2025 se retrotraerán al 1 de enero de 2025, en la parte correspondiente al periodo efectivamente trabajado desde esta fecha, para todos aquellos trabajadores que, estando dados de alta en la empresa en la fecha de firma del presente acuerdo de convenio colectivo, hayan prestado sus servicios para la empresa entre el 1 de enero de 2025 y la fecha de firma del presente acuerdo de convenio colectivo.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Quedan compensadas y absorbidas por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactada en el presente convenio colectivo, todas aquellas otras de cualquier clase, género u origen que, con carácter general y colectivo, o con carácter individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL****Artículo 8. - Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto al alcanzar en la empresa un nivel satisfactorio de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

Artículo 9. - Clasificación funcional.

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración, y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 10. - Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.
 - f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
3. En la descripción de cada grupo profesional del presente convenio, se incluyen, a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales, sin que signifique en ningún momento que las mismas continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.
4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en la estructura organizativa de la empresa, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 11. - Grupos profesionales.

- 1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.
- 2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3 se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo, las áreas funcionales administrativas y técnicas.

Grupo Profesional 1

- A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
- B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de educación primaria, graduado escolar, certificado de escolaridad, o similar.
- C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3, en este grupo, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de peón; peón especialista; y recepcionista.

Grupo Profesional 2

- A. Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a educación secundaria obligatoria, bachillerato unificado polivalente, bachillerato, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3, en este grupo, dentro del área funcional administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de ayudante de almacén; auxiliar administrativo; oficial 2ª administrativo; oficial 1ª administrativo; oficial administrativo; y encargado de almacén.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3, en este grupo, dentro del Área funcional técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían las antiguas categorías: analista de laboratorio de primera; analista de laboratorio de segunda; auxiliar de laboratorio; oficial 3ª de taller, potabilizadoras y depuradoras; oficial 2ª de taller, potabilizadoras y depuradoras; conductor clase B; conductor clase C; conductor clase D; conductor clase E; oficial 1ª de taller, potabilizadoras y depuradoras; subcapataz; lector; inspector; auxiliar técnico; delineante; delineante de 1ª; delineante de 2ª; y vigilante de obras.

Grupo Profesional 3

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

B. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente, bachillerato, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado, completada con formación específica y una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3, en este grupo, dentro del área funcional técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de encargado; encargado de planta potabilizadora; encargado de planta depuradora; capataz; y en el área funcional administrativa se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de subjefe de sección y jefe de sección.

Grupo Profesional 4

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar necesariamente responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3, en este grupo, y a modo de ejemplo se incluirían, entre otras, las antiguas categorías correspondientes a titulaciones universitarias de grado medio.

Grupo Profesional 5

- A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3, en este grupo se incluirían, y a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales de jefe de departamento, así como las correspondientes a titulaciones universitarias de grado superior.

Artículo 12. - Movilidad funcional.

- 1 El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien delegue, en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2 Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
- 3 La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo.

Artículo 13. - Trabajos con funciones de grupo superior.

- 1 Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a realizar funciones de grupo superior al que tuviera reconocido por el tiempo imprescindible y en todo caso por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada, y sin que suponga el cambio de grupo profesional definitivo.
- 2 Cuando se realicen funciones de grupo superior y no proceda a juicio de la empresa el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada durante el tiempo proporcional en que se hayan realizado las funciones de grupo superior.

- 3 Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 14. - Trabajos con funciones de grupo inferior.

- 1 La empresa, podrá destinar a cualquier trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo necesario, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda
- 2 Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

CAPITULO III

NUEVAS CONTRATACIONES, PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO

Artículo 15.- Nuevas contrataciones y período de prueba.

Nuevas contrataciones

La comisión negociadora ha acordado un procedimiento de contratación y bolsa de empleo que respeta los principios de mérito, igualdad y capacidad. (Anexo I).

Periodo de prueba

- 1) Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupos 4 y 5: Seis meses.

Grupos 1, 2 y 3: Dos meses.

- 2) Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador o a la empresa a recibir indemnización compensatoria alguna.
- 3) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 16.- Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

- 1) En los casos de contratos de duración determinada superior a un año, el empresario o el trabajador deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, quince días naturales.
- 2) La omisión del empresario o del trabajador del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 17. - Jornada laboral.

La duración de la jornada anual de trabajo será de 1720 horas/año en 2025 de trabajo efectivo, reduciéndose en 8 horas en el 2026, estableciéndose una jornada de 1.712 h/año en 2026, reduciendo lo mismo para el 2027 quedando en 1.700 horas/año para el 2027 y 2028. Se prestarán de lunes a domingo en jornada partida, intensiva, o a turnos, según el horario que establezca la empresa para cada sección, departamento o trabajador individual con el fin de cubrir de manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse.

Atendiendo a necesidades organizativas, técnicas, de servicio o de producción, la empresa podrá establecer un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la ley.

Por otra parte, el día 24 de diciembre, el día 31 de diciembre y el día 22 de marzo (día mundial del agua) será día no laboral, excepto para el personal que esté asignado en el retén o que tenga que prestar su turno de trabajo en la E.T.A.P.; todo ello, sin perjuicio del cumplimiento para todos los trabajadores de la jornada en cómputo anual.

Para los trabajadores que desarrollan su trabajo en oficina, antes del 31 de diciembre del año anterior, se aprobará un calendario de trabajo para el año en curso estableciéndose una única tarde de trabajo a la semana. El horario de verano se establece del 15 de junio al 30 de septiembre.

Artículo 18. - Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo en los casos previstos en el punto 3 del artículo 20 del presente convenio colectivo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará o compensará de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo sobre horas extraordinarias.

Artículo 19.- Retenes.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de retén durante los 365 días del año será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa.

El retén consistirá en estar permanentemente localizable e inmediatamente disponible para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada de trabajo y la realización de todas aquellas labores o tareas que se realicen en cada una de las intervenciones.

El retén cubrirá todas las anomalías que se produzcan en el servicio (reparación de siniestros, averías, control del cloro, visita a instalaciones, etc.).

Como contraprestación por la realización del servicio de retén, los trabajadores designados por la empresa percibirán la cantidad de 28,50 euros por día efectivo de retén a partir del 1 de enero de 2025. Estas cantidades compensarán el estar permanentemente localizable, a través de los medios que le facilite la empresa (teléfono móvil, dispositivos busca-personas, etc.), e inmediatamente disponible para el trabajo que se le pueda encomendar o que tenga que realizar el empleado fuera de su jornada de trabajo, así como la realización de todas las intervenciones necesarias en cada caso, y la ejecución de todas las labores y trabajos que requiera cada una de ellas.

La empresa elaborará el cuadrante de retenes con el fin de fijar los días de retén que prestará cada empleado designado. Este cuadrante podrá ser modificado por la empresa cuando se produzca alguna ausencia imprevista derivada de incapacidad temporal, permisos, vacaciones u otras causas análogas de un trabajador; en este caso, la empresa podrá nombrar a otro trabajador para que reemplace al mismo, percibiendo éste la remuneración por retén como contraprestación por la realización de dicho servicio.

Los trabajadores que estén de reten una semana completa (7 días), el día inmediato posterior a finalizar el retén será establecido como día de descanso.

Artículo 20. - Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en convenio colectivo.

La ejecución de horas extraordinarias será obligatoria, ya sea por trabajos urgentes, sustituciones del personal, reparación de siniestros que afecten al servicio, circunstancias que afectan al servicio, averías, intervenciones en guardias, averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, por circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, circunstancias de fuerza mayor, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio sean inaplazables, así como por cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso de tiempo equivalente, a razón de 1,5 horas de descanso por hora trabajada, en los cuatro meses siguientes a su realización, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Cuando la empresa opte por su abono de acuerdo con el trabajador, se realizará a razón de 20,30 euros por hora extraordinaria a partir del 1 de enero de 2025, y en ningún caso se abonarán más de las 80 horas extraordinarias, señaladas como tope máximo por la legislación vigente, salvo horas de fuerza mayor así consideradas por la legislación vigente.

La empresa se compromete (salvo causas de fuerza mayor) al abono de al menos un 50% de las horas generadas a aquel trabajador que así lo desee, el resto se compensarán con descansos. Hasta las 80 horas anuales se abonarán el 100x100, a las realizadas a mayores por causas de fuerza mayor, se les aplicará el 50% de pago y descanso.

Artículo 21. – Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, equivalentes a 22 días laborables. Durante este periodo la empresa abonará como retribución del periodo de vacaciones el equivalente a los días disfrutados correspondiente a los conceptos retributivos salario base, plus convenio, complemento puesto de trabajo y plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad establecidos en la tabla salarial del presente convenio colectivo.
2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa fijará las vacaciones individuales de cada trabajador, pudiendo estos reclamar ante la jurisdicción social competente en caso de disconformidad con el periodo de disfrute fijado por la empresa.
3. En el centro de trabajo de la E.T.A.P. de Entralgo, el periodo individual de disfrute de vacaciones será por meses completos, salvo que la empresa autorice otra programación o decida que en un año concreto se disfruten en periodos inferiores al mes.
4. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Artículo 22. – Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos del trabajador o del cónyuge.
- c) 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 consanguineidad 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
- d) Cinco días naturales por muerte de familiar de primer grado.
- e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- g) 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.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes de cursos oficiales.
- i) Tres días por asuntos propios, no acumulable a vacaciones, previo aviso y autorización escrita de la empresa.
- j) Aquellos festivos que coincidan en sábado se podrán disfrutar otro día, previa petición con antelación mínima de una semana y la correspondiente aprobación por parte de la empresa.

CAPITULO V

RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 23.- Principio general.

Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho, como mínimo, a la retribución que se fije en el mismo para cada nivel dentro del grupo profesional.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Los derechos económicos y demás condiciones contenidas en el presente convenio colectivo, valorados en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán todas las retribuciones y mejoras que vinieran satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

Artículo 24. - Salario base.

El salario base es la parte de retribución para cada grupo profesional y/o nivel establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 25. – Plus convenio.

El plus convenio es la parte de la retribución para cada grupo profesional y/o nivel establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 26. – Complemento de puesto de trabajo.

El complemento puesto de trabajo es la parte de la retribución para cada grupo profesional y/o nivel establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo, y cuyas cuantías se han establecido teniendo en cuenta todas y cada una de las condiciones en las que se presta el trabajo, características de los mismos, y funciones a realizar por los empleados dentro de la gestión del ciclo integral del agua.

Artículo 27.- Plus penosidad-peligrosidad-toxicidad

El plus de penosidad-peligrosidad-toxicidad lo cobrarán todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, como compensación por las especiales condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad que se pudieran dar en el desempeño de los puestos de trabajo.

Artículo 28. - Pagas extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos pagas extraordinarias. Dichas pagas extraordinarias se abonarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre. Cada paga extraordinaria se devengará semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente. El importe de cada paga extraordinaria es el establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 29. Complemento de administración.

A partir del 1 de enero de 2026 se abonará un complemento de administración al personal del área administrativa, almacenero, analista, fontanero de contadores, lectores e inspectores clasificados en el grupo profesional 2 niveles 3, 4 y 5, que no perciba otros complementos adicionales al presente convenio, como salarios pactados, u otros de análoga naturaleza por importe igual o superior a este. En el supuesto de que sea inferior se complementará la diferencia hasta este importe.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán para el año 2026 de 30,00 euros mensuales en pagas ordinarias (360 euros/año) según lo establecido en tabla salarial anexa al presente convenio.

Artículo 30.- Plus de turnicidad.

Los trabajadores que presten sus servicios durante todo el año en turnos rotativos de mañana, tarde y noche con el fin de cubrir el servicio las 24 horas del día durante los 365 días del año percibirán el plus de turnicidad establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo por cada día efectivamente trabajado en este sistema.

Artículo 31.- Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios durante todo el año en turnos rotativos de mañana, tarde y noche con el fin de cubrir el servicio las 24 horas del día durante los 365 días del año percibirán un plus de nocturnidad establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo por cada noche efectivamente trabajada cuando desempeñen la totalidad de su jornada laboral diaria entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Así mismo, cualquier otro trabajador que, por cuestiones de urgencia, reten, etc., tenga que realizar trabajos en horario nocturno, se le abonará la parte proporcional en función de las horas nocturnas realizadas y si son 4 o más se abonará la totalidad de este plus.

Artículo 32.- Plus de domingos, festivos, festivos especiales y disponibilidad planificada.

Los trabajadores que presten sus servicios durante todo el año en turnos rotativos de mañana, tarde y noche con el fin de cubrir el servicio las 24 horas del día durante los 365 días del año percibirán en concepto de plus de domingos y festivos la cantidad establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo por cada jornada completa efectivamente trabajada en domingo o festivo.

Se establece un plus de festivos especiales establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo para aquellos trabajadores que presten sus servicios los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Se establece un plus de disponibilidad establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo, para aquellos casos de trabajos nocturnos planificados para el personal no de guardia y cambio de turnos a petición de la empresa.

Artículo 33.- Ayuda consumo agua.

La empresa establecerá una ayuda mensual establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo, con el fin de ayudar en el pago de sus recibos por consumo de agua a los empleados de la empresa.

Artículo 34.- Antigüedad.

Antigüedad consolidada: concepto a cobrar desde el 1 de enero de 2026 donde se integran los importes que las personas trabajadoras van a cobrar por cada año de trabajado desde el inicio de su contrato según la tabla adjunta:

Año	Bruto anual (€)
2007	51,00
2008	52,00
2009	53,00
2010	54,00
2011	55,08
2012	55,47
2013	55,80
2014	56,13
2015	56,70
2016	57,54
2017	58,41
2018	60,16
2019	61,97
2020	63,83
2021	65,74
2022	67,71
2023	69,80
2024	83,86
2025	86,38

El importe resultante en función del año de antigüedad del trabajador en la empresa se abonará repartido entre las doce mensualidades ordinarias, así como en las dos gratificaciones extraordinarias

Antigüedad: Cuando las personas trabajadoras incluidas en el presente convenio colectivo cumplan nuevos años de antigüedad en la empresa percibirá un premio de antigüedad anual por el importe anual que figuran en las tablas salariales anexas al presente convenio. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de esta fecha, así como en las dos gratificaciones extraordinarias, y su importe se acumulará al del año anterior.

Artículo 35. – Retribuciones de los contratos a tiempo parcial.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio se abonarán en la parte proporcional correspondiente en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Artículo 36. – Incremento económico para el año 2025, 2026, 2027 y 2028.

Las retribuciones establecidas en los artículos 19, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38 y 39 del presente convenio colectivo se incrementarán en los siguientes porcentajes:

- Año 2025: + 2,50%
- Año 2026: + 2,00%.
- Año 2027: % que se establezca para el sector público.
- Año 2028: % que se establezca para el sector publico

Tanto el incremento aplicado a la tabla salarial del 2025 con respecto al 2024 (2,5%), como los porcentajes del 2% para el 2026 y los que resulten para 2027 y 2028, se adaptarán a cualquier cambio que se produzcan a lo largo de estos tres años en los incrementos aplicables a los trabajadores del sector público.

Artículo 37. - Lugar, tiempo y forma de pago del salario.

- 1) El pago del salario se realizará por cheque nominativo o transferencia bancaria.
- 2) El empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

CAPITULO VI

DIETAS POR VIAJE Y KILOMETRAJE

Artículo 38. – Dietas por viaje.

El trabajador que por necesidades y orden de la empresa tenga que efectuar un viaje a población distinta donde radique su centro de trabajo y tenga por este motivo que desayunar, comer o cenar, percibirá las compensaciones establecidas en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo, siempre que no vaya a gastos pagados según normas de la empresa:

Artículo 39.- Kilometraje.

El trabajador que por necesidades y orden de la empresa tenga que utilizar su vehículo propio percibirá como compensación la cantidad establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo por kilómetro recorrido, compensado con este importe todos los gastos ocasionados al empleado (gasolina, mantenimiento, seguros, etc.).

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 40. Incapacidad temporal por contingencias profesionales.

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100 % de los conceptos fijos señalados en la tabla anexa al presente convenio desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Artículo 41. Incapacidad temporal por contingencia común.

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 80 % del cuarto hasta el día 20, y hasta el 90 % a partir del día 21 de los conceptos fijos 24, 25, 26, 27 y 32 señalados en la tabla anexa al presente convenio.

Artículo 42.- Seguro colectivo por accidente de trabajo.

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 30.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

CAPITULO VIII**COMISIÓN PARITARIA****Artículo 43.- 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.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio, antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito individual o colectiva, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de un mes. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

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, y una mayor solución interna de posibles conflictos.
- 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 de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Asturias, de 2 de octubre de 2003, suscrito por FADE, UGT y CCOO".

CAPITULO IX

PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO

Artículo 44.- 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 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 periodo 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 41 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 periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X

ADECUACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 45.- Adecuación de la estructura salarial.

La empresa adecuará los recibos de salarios a la nueva estructura salarial establecida en el presente convenio colectivo, con independencia de cual fuera el origen de los distintos conceptos económicos que vinieran percibiendo los trabajadores.

CAPITULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. – Régimen disciplinario

En materia de régimen disciplinario, faltas y sanciones de las personas trabajadoras, será de aplicación lo dispuesto en el **VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua**, o norma convencional que lo sustituya o resulte aplicable en cada momento.

CAPITULO XII

CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

Artículo 47. – Cláusula de subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 cláusula de subrogación, del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019 y en los futuros convenios que sustituyan a éste.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, este centro de trabajo se adhiere a lo establecido en el Acuerdo sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI incorporado al VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (BOE núm. 155, de 28 de junio de 2025).

Dicho acuerdo, suscrito por la representación empresarial y sindical del sector, forma parte integrante del presente convenio colectivo de centro de trabajo, y será de aplicación directa en lo relativo a:

- La planificación e implementación de medidas de inclusión y no discriminación.
- La formación y sensibilización del personal.
- La prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- El seguimiento y evaluación de dichas medidas.

DISPOSICIÓN FINAL

El uso de cualesquiera términos contenidos en el presente convenio debe entenderse referidos a su acepción neutra, sin que la forma de género utilizada limite en modo alguno condiciones de empleo, promoción y formación profesional, retribución o cualesquiera otras.



Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Aguas de Langreo, S.L. para sus centros de trabajo en Langreo (Asturias)

Tabla Salarial Definitiva - Año 2025

GRUPO	NIVEL	Puesto	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUERTO TRABAJO	PLUS PENOSIDAD PELIGROSIDAD TOXICIDAD	TOTAL MENSUALIDAD	PAGA EXTRAORDINARIA	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIAA
			Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Paga Extra	Anual 2025
1	1	Peón	949,16 €	164,10 €	240,21 €	134,35 €	1.487,82 €	1.487,82 €	20.829,47 €
1	2	Peón especialista	953,36 €	164,10 €	246,73 €	134,35 €	1.498,54 €	1.498,54 €	20.979,58 €
2	3	Auxiliar administrativo	957,55 €	164,10 €	253,27 €	134,35 €	1.509,28 €	1.509,28 €	21.129,86 €
2	3	Lector	957,55 €	164,10 €	253,27 €	134,35 €	1.509,28 €	1.509,28 €	21.129,86 €
2	3	Auxiliar de laboratorio	957,55 €	164,10 €	253,27 €	134,35 €	1.509,28 €	1.509,28 €	21.129,86 €
2	3	Oficial 3ª	957,55 €	164,10 €	253,27 €	134,35 €	1.509,28 €	1.509,28 €	21.129,86 €
2	4	Analista de laboratorio 2ª	964,47 €	164,10 €	257,05 €	134,35 €	1.519,97 €	1.519,97 €	21.279,64 €
2	4	Oficial 2ª	964,47 €	164,10 €	257,05 €	134,35 €	1.519,97 €	1.519,97 €	21.279,64 €
2	4	Inspector	964,47 €	164,10 €	257,05 €	134,35 €	1.519,97 €	1.519,97 €	21.279,64 €
2	5	Oficial 1ª	970,20 €	164,10 €	262,04 €	134,35 €	1.530,70 €	1.530,70 €	21.429,75 €
2	5	Oficial administrativo	970,20 €	164,10 €	262,04 €	134,35 €	1.530,70 €	1.530,70 €	21.429,75 €
2	5	Delineante	970,20 €	164,10 €	262,04 €	134,35 €	1.530,70 €	1.530,70 €	21.429,75 €
2	5	Analista de laboratorio 1ª	970,20 €	164,10 €	262,04 €	134,35 €	1.530,70 €	1.530,70 €	21.429,75 €
3	6	Capataz	972,13 €	164,10 €	270,84 €	134,35 €	1.541,42 €	1.541,42 €	21.579,86 €
3	7	Encargado	981,39 €	164,10 €	272,31 €	134,35 €	1.552,15 €	1.552,15 €	21.730,14 €
3	8	Jefe de sección	990,62 €	164,10 €	273,79 €	134,35 €	1.562,86 €	1.562,86 €	21.880,09 €
4	9	Titulado de grado medio	1.019,85 €	164,10 €	276,72 €	134,35 €	1.595,03 €	1.595,03 €	22.330,42 €
5	10	Titulado de grado superior	1.027,09 €	164,10 €	280,21 €	134,35 €	1.605,75 €	1.605,75 €	22.480,54 €
Jornada laboral			1.720 horas						
Antigüedad				86,38 €		Plus disponibilidad no reten			37,67 €
Retén				28,50 €		Ayuda consumo agua			7,93 €
Hora extraordinaria				20,80 €		Desayuno			3,73 €
Plus turnicidad (turnos 24 horas mañana-tarde-noche)				1,72 €		Comida			16,15 €
Plus nocturnidad				13,58 €		Cena			13,66 €
Plus de domingos y festivos				10,76 €		Kilometraje			0,31 €
Plus festivos especiales				37,67 €		Seguro colectivo por accidente de trabajo			30.000,00 €



Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Aguas de Langreo, S.L. para sus centros de trabajo en Langreo (Asturias)

Tabla Salarial Definitiva - Año 2026

GRUPO	NIVEL	Puesto	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	PLUS PENOSIDAD PELIGROSIDAD TOXICIDAD	TOTAL MENSUALIDAD	PAGA EXTRAORDINARIA	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL Fija
			Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Paga Extra	Annual 2025
1	1	Peón	968,14 €	167,39 €	245,01 €	137,04 €	1.517,58 €	1.517,58 €	21.246,06 €
1	2	Peón especialista	972,42 €	167,39 €	251,67 €	137,04 €	1.528,51 €	1.528,51 €	21.399,17 €
2	3	Auxiliar administrativo	976,70 €	167,39 €	258,34 €	137,04 €	1.539,46 €	1.539,46 €	21.552,46 €
2	3	Lector	976,70 €	167,39 €	258,34 €	137,04 €	1.539,46 €	1.539,46 €	21.552,46 €
2	3	Auxiliar de laboratorio	976,70 €	167,39 €	258,34 €	137,04 €	1.539,46 €	1.539,46 €	21.552,46 €
2	3	Oficial 3ª	976,70 €	167,39 €	258,34 €	137,04 €	1.539,46 €	1.539,46 €	21.552,46 €
2	4	Analista de laboratorio 2ª	983,76 €	167,39 €	262,19 €	137,04 €	1.550,37 €	1.550,37 €	21.705,23 €
2	4	Oficial 2ª	983,76 €	167,39 €	262,19 €	137,04 €	1.550,37 €	1.550,37 €	21.705,23 €
2	4	Inspector	983,76 €	167,39 €	262,19 €	137,04 €	1.550,37 €	1.550,37 €	21.705,23 €
2	5	Oficial 1ª	989,61 €	167,39 €	267,28 €	137,04 €	1.561,31 €	1.561,31 €	21.858,35 €
2	5	Oficial administrativo	989,61 €	167,39 €	267,28 €	137,04 €	1.561,31 €	1.561,31 €	21.858,35 €
2	5	Delineante	989,61 €	167,39 €	267,28 €	137,04 €	1.561,31 €	1.561,31 €	21.858,35 €
2	5	Analista de laboratorio 1ª	989,61 €	167,39 €	267,28 €	137,04 €	1.561,31 €	1.561,31 €	21.858,35 €
3	6	Capataz	991,57 €	167,39 €	276,26 €	137,04 €	1.572,25 €	1.572,25 €	22.011,46 €
3	7	Encargado	1.001,01 €	167,39 €	277,76 €	137,04 €	1.583,20 €	1.583,20 €	22.164,75 €
3	8	Jefe de sección	1.010,44 €	167,39 €	279,26 €	137,04 €	1.594,12 €	1.594,12 €	22.317,69 €
4	9	Titulado de grado medio	1.040,25 €	167,39 €	282,26 €	137,04 €	1.626,93 €	1.626,93 €	22.777,03 €
5	10	Titulado de grado superior	1.047,64 €	167,39 €	285,81 €	137,04 €	1.637,87 €	1.637,87 €	22.930,15 €
Jornada laboral			1.712 horas		Complemento de administración				30,00 €
Antigüedad			88,11 €		Plus disponibilidad no reten				38,43 €
Retén			29,07 €		Ayuda consumo agua				8,09 €
Hora extraordinaria			21,21 €		Desayuno				3,80 €
Plus turnicidad (turnos 24 horas mañana-tarde-noche)			1,75 €		Comida				16,47 €
Plus nocturnidad			13,85 €		Cena				13,94 €
Plus de domingos y festivos			10,98 €		Kilometraje				0,32 €
Plus festivos especiales			38,43 €		Seguro colectivo por accidente de trabajo				30.000,00 €