



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-4012 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, S.A., para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027.*

Código 39101101012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa, para AGUAS TORRELAVEGA, S. A. el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 12 de diciembre de 2024 y subsanado con fecha 16 de abril 2025, integrada por la representación de AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU y la representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo del Ayuntamiento de Torrelavega adscritos al servicio de recogida de residuos urbanos; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de mayo de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



CONVENIO COLECTIVO AGUAS TORRELAVEGA S.A en su división del servicio de recogida de residuos en el Ayuntamiento de Torrelavega (CANTABRIA).

INDICE

CAPITULO I

ARTÍCULO 1.- DETERMINACION DE LAS PARTES, AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y REVISIÓN

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA

CAPITULO II

ARTÍCULO 8.- INGRESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- CESES VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL TEMPORAL

ARTÍCULO 11.- JUBILACIÓN

CAPITULO III

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 13.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14.- PROMOCION Y ASCENSOS

CAPITULO IV

ARTÍCULO 15.- JORNADA

ARTÍCULO 16.- HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 17.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- TURNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTÍCULO 20.- VACACIONES

ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIAS

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22.- SISTEMA SALARIAL

ARTÍCULO 23.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 24.- SALARIO BASE

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE CONVENIO

Convenio Colectivo Aguas Torrelavega, división recogida RSU. Años 2024-2027 - Página 1



ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE LIMPIEZA DE VEHICULOS

ARTÍCULO 27.- NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 28.- PLUS DE FESTIVOS

ARTÍCULO 29.- PLUS DE DOMINGOS

ARTÍCULO 30.-PLUS DE GRUISTA

ARTÍCULO 31.- PLUS DE POLIVALENCIA

ARTÍCULO 32.- ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 33.- MANTENIMIENTO

ARTÍCULO 34.- GUARDIAS

ARTICULO 35.- ASISTENCIA

ARTÍCULO 36.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 38.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 39.- PAGO DE HABERES

CAPITULO VI

ARTÍCULO 40.- SUBROGACION DEL PERSONAL

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 41.- SALUD LAABORAL

ARTÍCULO 42.-UNIFORMIDAD

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 43.- AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 44.- INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD

ARTÍCULO 45.- GARANTIA POR RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCCION

ARTÍCULO 46.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 47.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48.- CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA PUBLICA, VIARIA, RIEGO, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DEL ALCANTARILLADO



CAPÍTULO I

Artículo 1º: Determinación de las partes, ámbito funcional y personal.

El Convenio colectivo está suscrito por la representación de AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU y la representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo del Ayuntamiento de Torrelavega, adscritos al servicio de recogida de residuos urbanos.

Establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores de AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU, para la contrata efectuada con el Ayuntamiento de Torrelavega para la recogida de residuos urbanos.

Artículo 2º: Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU, que desarrollen su actividad profesional en la contrata adjudicada por el Ayuntamiento de Torrelavega para la recogida de residuos urbanos.

Artículo 3º: Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 4 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2024 y terminando el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4º: Denuncia y revisión.

El Convenio se considerará denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones durante la primera quincena del mes de Enero de 2027, estableciéndose un periodo máximo entre reuniones de 30 días, a lo largo de la negociación.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo dentro del marco legal.

Artículo 5º: Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6º: Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º: Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de interpretar las dudas que se planteen sobre la correcta aplicación del Convenio y vigilar el cumplimiento del mismo.

Estará compuesta por los delegados del personal y en igual número por miembros de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a petición de parte, siempre que se considere necesario, previa comunicación por escrito.



La reunión deberá convocarse en el plazo de cinco días hábiles desde que se solicite. De dichas reuniones se levantará acta.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del E.T., las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo de máximo siete días para adoptar resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.

El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio. La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

De dichas reuniones se levantará acta.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8º: Ingreso al trabajo.

En caso de vacantes en la plantilla de Aguas Torrelavega s.a. en la sección de RSU, el orden en el procedimiento de provisión será el siguiente:

- a) Los puestos se cubrirán inicialmente por concurso conforme al sistema de provisión de puestos siempre que exista un empleado con los requisitos que se exijan al efecto con carácter general.
- b) Las vacantes resultantes serán cubiertas por los nuevos ingresos, tanto de promoción interna como de nuevo ingreso, con prelación de los primeros sobre los segundos.

Convenio Colectivo Aguas Torrelavega, división recogida RSU. Años 2024-2027 - Página 4



- c) Cuando la vacante resultase en el turno de mañana, la empresa abrirá un proceso de 30 días para que los trabajadores adscritos al turno de noche puedan solicitar cambio de turno, en caso de haber más solicitudes que vacantes, se actuara conforme lo recogido en siguiente párrafo referido a la provisión de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo se hará mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, mediante procedimiento de concurso interno de méritos en el se tendrán en cuenta los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figuraran, la valoración del trabajo desarrollado, los concursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. La convocatoria para proveer puestos de trabajo por concurso o por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en los tablones de anuncios de los centros de trabajo del servicio de RSU debiendo incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación y localización geográfica del puesto
- Requisitos indispensables para su desempeño
- Baremo para puntuar los méritos
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas

La empresa en todo caso, comunicará a los delegados de personal, el personal a contratar y el tipo de contrato. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los representantes sindicales.

La contratación de personal para cubrir puestos vacantes, en su caso, o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, cubriéndose tales plazas conforme las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado con quince días de antelación a la finalización del mismo.

Además, se acuerda la creación de unas bolsas de trabajo como se recoge en el punto segundo del acuerdo de subrogación, y que se formara cumpliendo todas las garantías, normas y principios de acceso al empleo público, aplicables a la selección de personal que pase a prestar servicios para una sociedad de capital íntegramente municipal.

Artículo 9º: Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la pérdida de tantos días de salario como días de preaviso incumplidos.

Artículo 10º: Movilidad funcional temporal.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

1.- La empresa por necesidades del servicio, entendiéndose por tales bajas por IT, permisos, extinción del contrato y similares, podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo por un plazo máximo de quince días, entre el personal que realice trabajos de su misma naturaleza y categoría, recurriendo preferentemente al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

Para ello la empresa comunicará previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o delegado de personal, la necesidad de cubrir el puesto de que se trate y el motivo, debiendo ocuparlo al día siguiente.



2.- Si la modificación del turno se prevé superior a quince días, en la misma comunicación anterior, se hará constar tal circunstancia, para que dentro de los cuatro días siguientes puedan presentarse voluntarios. En tal caso, ocupará el puesto temporalmente el primer trabajador que se presente voluntario, volviendo el designado inicialmente al turno que le corresponda.

3.- Si, presumiblemente, la necesidad temporal es superior a treinta días y no fuera posible cubrir el servicio con personal ajeno, quedará adscrito al puesto con carácter provisional el trabajador designado.

En estos supuestos, cuando la asignación sea con carácter temporal, no se seguirá el procedimiento del artículo 41, ni se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.- Cuando se prevea que la asignación del puesto va a tener carácter definitivo, se seguirá, simultáneamente, el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría a la suya, durante un período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación serían las más beneficiosas.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

En todo caso, se respetará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el de doce horas entre el final de una jornada y el principio de otra.

A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa comportará el cambio de categoría y la percepción de las retribuciones salariales y complementarias del nuevo puesto.

Por motivo de enfermedad o disminución de la capacidad funcional del empleado a solicitud del interesado o a instancias de la empresa. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal por razón de capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente, se procederá a adscribir al empleado a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud previa tramitación de expediente contradictorio con informe preceptivo de los servicios médicos propios o concertados que tengan encomendada la vigilancia de la salud de los empleados de Aguas Torrelavega s.a sección RSU.

Si el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto por motivos de enfermedad o incapacidad, si las retribuciones complementarias del nuevo puesto fueran inferiores se le garantizarán en un complemento personal transitorio que será absorbido con arreglo a la legislación específica del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a su categoría el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de la prestación de servicios de categoría superior y a la percepción de las retribuciones complementarias del puesto efectivamente desempeñado.

Ningún trabajador realizara funciones ni tareas al servicio de recogida y transporte de residuos, salvo pacto expreso con el trabajador.



Los cambios de puesto, así como otras cuestiones, dudas o discrepancias que pudieran surgir de la aplicación de este artículo en cada caso particular, se someterán a información, consulta y participación de los delegados de personal.

Artículo 11º: Jubilación.

11.1. Jubilación a los 64 años.

La empresa, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, aceptará la jubilación anticipada de los trabajadores que, cumplidos los 64 años lo soliciten, sin que ello implique mayor compromiso que la obligatoriedad de no amortizar el puesto de trabajo del productor que se jubile, ajustándose a lo legislado al efecto en cada momento.

11.2. Jubilación parcial.

La empresa accede a la jubilación parcial de sus trabajadores de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

11.3 Acuerdos para la prejubilación

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador establece la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada, el porcentaje de reducción será a elección del empleado/a, hasta el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, aquellas jornadas que se mantienen como contrato a tiempo parcial, y que en función de la parcialidad tenga que seguir prestando el trabajador en la empresa se articularán de la siguiente manera:

La jornada total resultante se podrá acumular a partir del primer día de la jubilación parcial o se desarrollará en jornadas laborales consecutivas, respetando en todo caso descansos legales y jornadas diarias a tiempo completo.

La retribución a satisfacer por la empresa a la persona relevada se calculará sobre la totalidad de las retribuciones ordinarias, que venga percibiendo el trabajador/a.

En todo caso, la persona afectada percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras pueda prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.

En el supuesto de que el trabajador falleciera o fuere declarado en incapacidad permanente total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a o a sus herederos según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto le trabajador, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, solo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en este artículo a la nueva normativa que persigue



con la redacción del artículo, rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores/as.

Llegada la edad ordinaria de jubilación que en cada momento se establezca, la persona afectada podrá acceder a la jubilación definitiva, salvo que ésta no contara con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, podrá prolongar su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 12º: Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales, que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. TECNICOS

- **Jefe de Departamento** (Titulado Universitario)

Grupo 2. MANDOS INTERMEDIOS

- **Encargado**
- **Capataz**
(Graduado escolar, Graduado en Educación secundaria, Formación profesional de 1er Grado, Ciclos Formativos de Grado Medio o equivalente).

Grupo 3. ADMINISTRATIVOS

- **Jefe Administrativo** (Título de BUP, título de bachillerato LOGSE, Formación Profesional de segundo Grado, Ciclos Formativos de Grado Superior o equivalente).
- **Auxiliar administrativo polivalente,**
(Graduado escolar, Graduado en Educación secundaria, Formación profesional de 1er Grado, Ciclos Formativos de Grado Medio o equivalente).

Grupo 4. OPERARIOS

- **Conductor**
- **Peón especialista**
- **Peón**
(Graduado Escolar y certificado Escolaridad o equivalente)



- **GRUPO 1**

- **Jefe de departamento.** Titulado universitario con experiencia, capacidad profesional y conocimientos técnicos realiza trabajos de coordinación y mando sobre todo el personal del servicio. Marcando prioridades estratégicas y operativas para conseguir la eficacia y eficiencia. Gestión de proveedores, compras de maquinaria. Supervisión y control de los planes y trabajos de mantenimiento y reparación de vehículos y maquinarias. Formulación de propuestas de mejora y representación de la empresa en los ámbitos que se le correspondan o se le requiera por el Consejo de administración. Todo ello bajo los objetivos estratégicos emanados de las directivas de UE y la normativa estatal y autonómica.

- **GRUPO 2**

- **Encargado.** A las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo personal de oficios, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades a realizar y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

- **Capataz:** El trabajador que, a las órdenes de un encargado, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y, dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

- **GRUPO 3**

- **Jefe Administrativo.** Responsable del área administrativa del servicio.

- **Auxiliar Administrativo polivalente.** A las órdenes del jefe de departamento, realizará las funciones propias del área administrativa del servicio, incluyendo recoger estadísticas medioambientales y logística del servicio, debido al carácter del servicio, se le podrán encomendar distintas labores por las cuales no se le aplicara el artículo 31 del presente convenio.

- **GRUPO 4**

- **Conductor.** En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará del vehículo que conduce para que salga del parque en las debidas condiciones.

Los conductores deberán realizar la recogida de acuerdo a lo determinado por las características del vehículo y por su categoría profesional. El conductor deberá dejar el contenedor en el lugar dispuesto para ello, cerciorándose que los residuos que se encuentran en el exterior no obstaculicen la maniobra de carga y posterior depósito del contenedor. Igualmente cuidará que los objetos voluminosos que se encuentren en el exterior del envase no queden obstaculizando la vía pública con causa en la maniobra de recogida. Por esta función no se aplica Plus de Polivalencia.

- **Peón Especialista.** El dedicado a las funciones concretas y determinadas de limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica y especialidad.

- **Peón.** Trabajador de más de dieciocho años, encargado de ejecutar labores cuya realización requiere principalmente esfuerzo físico, incluidas las labores de limpieza de los vehículos y recolectores, por las cuales no se le aplicará el artículo 26 del presente Convenio colectivo.



Artículo 13º: Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de los mismos.

Artículo 14º: Promoción y ascensos.

Aguas Torrelavega s.a. en su sección de RSU, facilitara la promoción interna de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, consistente en el ascenso de categoría dentro de los grupos profesionales o de un grupo o subgrupo a otro. El personal deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad al menos de dos años en la categoría a que pertenezca, así como reunir los requisitos.

Se dará opción a todo el personal de la empresa Aguas Torrelavega S.A. adscritos al servicio de RSU, que reúnan los requisitos exigibles, para que soliciten el puesto, celebrándose concurso o concurso-oposición entre los peticionarios que se ajustara a los criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad, titulación académica o complementaria, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.

En primer lugar, la promoción interna se producirá de manera horizontal, que consistirá en el ascenso de categoría dentro de un mismo grupo profesional, de no haber solicitantes, se dará opción a la promoción vertical consistente en la promoción de un grupo profesional a otro.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa ésta considerará inicialmente la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan la posibilidad de ascender profesionalmente.

CAPÍTULO IV

JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15º: Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral será aproximadamente de 37 horas semanales en cómputo anual. La jornada vendrá determinada según calendarios, de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con 14 fiestas, y el 3 de noviembre y las vacaciones correspondientes. La festividad del 3 de noviembre se fijará de común acuerdo con la empresa.

Por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipos de actividad, se podrán establecer jornadas semanales de duración superior a la misma, siempre que en cómputo anual los excesos de jornada en una semana sobre la fijada de 37 horas, se compensen en las otras con la disminución proporcional correspondiente.



Se acuerda declarar inhábiles los días 24 y 31 de diciembre durante la vigencia de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que disponga la empresa para esos días. Los operarios que efectúen trabajos durante estos días, se les retribuirá como si de un festivo se tratase sin derecho a día de descanso compensatorio.

Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores, dentro de los criterios anteriormente señalados.

Las modificaciones del calendario se notificarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados, con un mínimo de quince días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

Se establecen seis días de asuntos propios, que se disfrutarán según las normas establecidas entre trabajadores y la empresa, y que no darán lugar a abono o retribución de ninguna clase si no se disfrutaron en el transcurso del año laboral.

Los trabajadores podrán disfrutar de dos (2) días adicionales de asuntos propios al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un (1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.

Todos los trabajadores disfrutaran de al menos un fin de semana completo de libranza al mes, que vendrá reflejado en el calendario laboral, entendiéndose como tal, la libranza de un sábado más un domingo.

Si por necesidades del servicio este fin de semana completo de libranza no se pudiese fijar en un mes, la empresa compensará al trabajador durante los otros meses restantes.

Durante la vigencia del convenio se podrá establecer horas voluntarias de dedicación que se estimen necesarias para la mejora de las condiciones del servicio.

Artículo 16º: Horarios de trabajo.

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar, y serán los establecidos en el calendario laboral. Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

Artículo 17º: Tiempo de trabajo.

Los trabajadores tendrán 15 minutos diarios de descanso para jornadas que excedan de 6 horas, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Artículo 18º: Turno de trabajo.

Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta. Los mismos son:

- Jornada de mañana.
- Jornada de tarde.
- Jornada de noche.

Artículo 19º: Permisos retribuidos.

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

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.



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 segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra 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 fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 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.

Considerándose, no hospitalización, el tiempo inferior a 24 horas, si no hay intervención.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo de un mes.

Si se diera la circunstancia de que los tres días de permiso no fueran suficientes para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará la licencia en un día más, presentando la correspondiente justificación.

Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o nietos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Para los trabajadores con categoría de conductor y Peón Especialista a efectos de este servicio se les abonará el coste y se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carnet de conducir que por motivos del servicio requieran para la realización de sus tareas.

Para concurrir a exámenes oficiales y para la obtención del título profesional por el tiempo necesario y justificando la circunstancia.

Cuando el motivo se origine estando el trabajador en tiempo de horario de trabajo, el permiso comenzará a voluntad del trabajador, en el mismo día que se origine el permiso o al día siguiente.

Consulta médica: Siempre que se halle debidamente justificado y no exista posibilidad de realizarla fuera de la jornada de trabajo, se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar la misma. El trabajador deberá presentar el oportuno justificante a la empresa.

Todas aquellas recogidas en el plan de igualdad de la empresa que será publicado en los tablones de anuncios o en la página web de la empresa.

La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el trabajador y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Permisos para la conciliación laboral y familiar se estará a lo dispuesto en el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio.



Artículo 20º: Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales.

- En los meses que sean de 31 días, la segunda quincena será del día 16, al 31 ambos inclusive.
 - Y la segunda quincena de Febrero será del día 16 hasta alcanzar los 15 días naturales.
- Los trabajadores conocerán la fecha del inicio de las vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, en dos períodos y su distribución será la acordada en el calendario de vacaciones, las mismas se disfrutarán obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

- Las vacaciones se dividen en dos quincenas.
- En cada quincena como máximo podrán disfrutar de las vacaciones dos trabajadores que nunca serán dos peones a la vez. En las quincenas correspondientes a los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, la empresa acepta que siempre estén dos trabajadores de vacaciones. En el resto de quincenas el criterio es que este siempre un trabajador de vacaciones, salvo que de común acuerdo se determine que lo estén dos.
- Cada quincena tendrá una valoración.
- La suma de las dos quincenas será la que dictamine el orden de elección de vacaciones.
- Las vacaciones se elegirán en dos tandas:
 - La primera quincena (preferencial).
 - La segunda quincena (no preferencial).
- La primera quincena (preferencial) se empezará a elegir por la persona que sume menor puntuación (suma de las dos quincenas), y así sucesivamente hasta la mayor puntuación.
- La segunda quincena (no preferencial) se empezará a elegir por la persona que sume mayor puntuación (suma de las dos quincenas), y así sucesivamente hasta la de menor puntuación.
- En caso de empate en la puntuación decidirá el de más antigüedad.
- Para la primera aplicación de este acuerdo se tomará como punto de partida el disfrute de vacaciones realizado en el año 2005.
- Con el fin de poder publicar los calendarios de vacaciones, en el tiempo marcado en el segundo párrafo del presente artículo, se deberán solicitar las mismas por cada trabajador a la empresa, antes del 30 de septiembre del año anterior al disfrute de las mismas.

PUNTUACIÓN DE LAS QUINCENAS

1ª Quincena	ENERO	45
2ª Quincena		1
1ª Quincena	FEBRERO	2
2ª Quincena		5
1ª Quincena	MARZO	10
2ª Quincena		15
1ª Quincena	ABRIL	35
2ª Quincena		20
1ª Quincena	MAYO	25
2ª Quincena		30
1ª Quincena	JUNIO	60
2ª Quincena		65



1ª Quincena	JULIO	75
2ª Quincena		85
1ª Quincena	AGOSTO	90
2ª Quincena		100
1ª Quincena	SEPTIEMBRE	80
2ª Quincena		70
1ª Quincena	OCTUBRE	17
2ª Quincena		7
1ª Quincena	NOVIEMBRE	12
2ª Quincena		6
1ª Quincena	DICIEMBRE	40
2ª Quincena		50

Los trabajadores podrán disfrutar de un (1) día hábil adicional en el supuesto de haber cumplido quince años de servicio añadiéndose un día (1) hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente hasta un total de 4 días hábiles más por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Los días adicionales de permiso de vacaciones por antigüedad, a efectos de disfrute, tendrán la misma consideración que los días de asuntos particulares.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las ausencias al trabajo por I.T. o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

Plus Vacaciones:

Su retribución se crea para cumplir con la jurisprudencia Europea sobre la interpretación de la Directiva Europea 2003/88 art.7 apartado 1, para compensar pluses no percibidos en periodos de vacaciones, siendo estos pluses complementos de “carácter salarial” y de percepción habitual, concretamente el plus de domingo, el plus de festivo y el plus de trabajo nocturno.

Para ello, se crea el complemento llamado “Plus Vacaciones” que se fija a partir de calcular la media de los pluses antes indicados para los trabajadores del turno de mañana (pluses de domingos y de festivos) y para los trabajadores del turno de noche (pluses de nocturnos, domingos y festivos), resultando para el año 2024 y sucesivos de la siguiente manera:

Convenio Colectivo Aguas Torrelavega, división recogida RSU. Años 2024-2027 - Página 14



Calculo de plus, por quincena:

- Para trabajadores de turno de mañana: precio plus 1 domingo + precio plus 1 festivo
- Para trabajadores de turno de noche: precio plus 10 nocturnos + plus 1 domingo + plus 1 festivo

El pago de este plus se hará al finalizar cada anualidad, a año vencido, en la primera nómina del año siguiente. El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero de cada año, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural anterior, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito. El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural anterior. En el caso de disfrutarse vacaciones por quincenas completas según el presente artículo, el pago de este plus se hará tras disfrutar cada periodo de vacaciones quincenal, en la elaboración de la siguiente nómina. De igual manera, en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito, en la parte proporcional que corresponda.

Artículo 21º: Excedencias.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o, si existiera, en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3.- La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4.- Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el empleado/a permanezca en situación de excedencia por cuidado del hijo menor de tres años será computable a efectos de antigüedad; además, el empleado/a



Tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La reserva de su puesto de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de dos años, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En los mismos términos, los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive, que por razones de avanzada edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeña actividad retribuida.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 22º: Sistema salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descansos computables como de trabajo.

Durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones del personal (a excepción los incentivos consolidados individuales) experimentaran el incremento que, para cada anualidad, se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del estado en materia de gastos de personal al servicio del sector público, sin perjuicio de las medidas que sean de general aplicación a los empleados del sector público conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 23º: Estructura de las percepciones económicas.

Percepciones salariales: Tendrán la consideración de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base.
2. Complemento de Convenio.
3. Complemento limpieza de camiones.
4. Nocturnidad
5. Plus de festivos.
6. Plus de domingos.
7. Plus de gruista.
8. Plus de polivalencia.
9. Antigüedad.
10. Mantenimiento
11. Guardias
12. Asistencia
13. Plus Vacaciones

Artículo 24º: Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial del anexo.



Artículo 25º: Complemento de Convenio.

Lo percibirán los conductores, peones especialistas y los peones y en el mismo se retribuyen entre otras las condiciones de trabajo tanto penosas, tóxicas y peligrosas del puesto de trabajo. Y su cuantía se refleja en la tabla salarial del anexo.

Artículo 26º: Complemento limpieza de camiones y vehículos industriales.

Lo percibirá todo el personal que realice la limpieza de los vehículos del servicio, siempre que dicha tarea no se encuentre entre sus funciones ordinarias, y su cuantía se refleja en la tabla salarial del anexo. Este complemento no se devenga en el período de vacaciones. La obligación del trabajador será la de realizar la limpieza del vehículo que utilice en su jornada laboral, así como la de los vehículos que se le encomienden por necesidades del servicio.

- adjunto en Anexo 1

Artículo 27º: Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, Y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- adjunto en Anexo 1

De entre los trabajadores del turno de noche, la empresa nombrará un Jefe de Equipo de Noche para asumir las funciones de mando sobre los trabajadores y bajo la supervisión y mando del encargado de guardia y, en su caso, del Jefe de Departamento.

Jefe/a de Equipo: Es el Conductor o Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a y encargado en sus ausencias, incluido el horario nocturno, para las funciones y atención de incidencias que se le encomienden.

Al trabajador que realice la función de Jefe de Equipo percibirá el Complemento de Polivalencia, prorrateando este complemento mensual en 30 días, con abono al trabajador por cada jornada de trabajo realizado.

Artículo 28º: Plus de festivos.

Lo percibirán todos los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas de un día festivo, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- adjunto en Anexo 1

Artículo 29º: Plus de domingos.

Lo percibirán todos los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas de un domingo, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- adjunto en Anexo 1



Artículo 30º: Plus de gruista.

Lo percibirán mensualmente los conductores que habitualmente realicen trabajos con el camión grúa, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:

- adjunto en Anexo 1

Artículo 31º: Plus de polivalencia.

Por dicho complemento, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa (por mes), y en función de las características organizativas del servicio, los conductores que con carácter voluntario acepten incorporarse a la aplicación de este plus, se obligan, a requerimiento de la empresa, a realizar de forma transitoria labores de inferior categoría, como pueden ser: recogida de muebles y enseres, recogida de residuos depositados fuera de los contenedores o en la vía pública, limpieza de los puntos de recogida, lavado manual de contenedores, reparación y mantenimiento de contenedores o maquinaria del servicio, etc.

En el caso de que por necesidades del servicio se haga imprescindible la función “polivalente” para algún trabajador, esta condición y el plus correspondiente, podrá ser aplicado de manera obligatoria para dos trabajadores dentro de una misma categoría y turno, teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa.

- adjunto en Anexo 1

Artículo 32º: Antigüedad.

- 2024: La retribución por antigüedad en la empresa será de 30€ /quinquenio, por 15 pagas, teniendo en cuenta la antigüedad generada desde el inicio de la contrata, actualizándose conforme al artículo 22 del presente convenio.

Artículo 33º: Mantenimiento

Lo percibirán mensualmente los trabajadores que, a requerimiento y de conformidad con la empresa, realicen trabajos de mantenimiento tanto de los vehículos, contenedores, así como de las instalaciones de la empresa destinadas al servicio.

Dado el carácter del servicio, si por alguna circunstancia se debiera extender la jornada de trabajo de mantenimiento hasta un máximo de 5 horas al mes, estas no generaran retribución alguna.

Si por circunstancias, el/los trabajadores estando disfrutando de su día de libranza y fuera necesaria su presencia como mínimo generaran 2 horas extraordinarias compensando así el tiempo de traslado hasta las instalaciones y los gastos generados.

El importe de dicho complemento se incluirá en las tablas retributivas del anexo 1.

Artículo 34º: Guardias.

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse durante el periodo de tiempo que no cubre el servicio, fuera del horario normal de trabajo, se realizarán retenes los cuales consistirán en estar disponibles y localizables. Prestar el servicio de guardia será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma. Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece un plus



de guardia (según tabla anexa) que percibirán los trabajadores que sean designados por la empresa como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones. Al precio del servicio de guardia se le añadirá el valor/hora extraordinaria correspondiente en función de las horas extraordinarias realizadas contando estas a partir de la hora de llamada. La duración de las guardias no será superior a una semana y su cometido incluye la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el siguiente día hábil. El mismo trabajador no realizará más de dos guardias consecutivas (semanas completas) salvo pacto expreso con el trabajador.

Cuando por necesidades del servicio, hubiera de avisarse algún trabajador que no este de guardia, se le compensarán las horas extras realizadas en los términos previstos en el presente Convenio además del plus por día de guardia correspondiente.

Se estable un sistema de guardia de cadencia semanal para el encargado y capataces, que se alternarán de forma rotativa entre sí. Por otro lado, cuando por emergencias ineludibles del servicio resulte necesario, se podrá designar puntualmente conductores y/o Peones Especialistas para atender situaciones sobrevenidas.

Artículo 35º: Plus de asistencia.

No se establece plus de asistencia

Artículo 36º: Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonarán 3 gratificaciones extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas.

Paga de verano:

Devengo: Del 1 de enero al 30 de junio. Y se abonará el día 30 de junio.

Cuantía: Estará compuesta por una mensualidad del salario base, y Complemento de Convenio y antigüedad.

Paga de Navidad:

Devengo: Del 1 de julio al 31 de diciembre. Y se abonará antes del 20 de diciembre.

Cuantía: Estará compuesta por 1 mensualidad del salario base, y Complemento de Convenio y antigüedad.

Paga de marzo:

Devengo: Del 1 de enero al 31 de diciembre. Y se abonará el día 31 de marzo.

Cuantía: Estará compuesta, por una mensualidad del salario base y Complemento de Convenio y antigüedad.

Si resultase que el día de abono de las gratificaciones fuese en día no laborable se abonara el día anterior.

Artículo 37º: Complemento incapacidad temporal.

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente, en base a los siguientes criterios:



Accidente de trabajo:

- El 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (incapacidad temporal)

2. Enfermedad común:

- Se complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente por enfermedad común hasta el 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la incapacidad temporal, siempre que el porcentaje de absentismo por este concepto en el año anterior no supere el 3% y que el trabajador afectado no haya incurrido en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común en los doce meses anteriores.

A los efectos no computaran como absentismo las bajas producidas por intervenciones quirúrgicas o bajas con tratamientos de larga duración.

En materia de mejora por situaciones de incapacidad temporal común se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local con referencia al régimen aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

Con carácter excepcional y debidamente justificado, el complemento de mejora alcanzará, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social y durante todo el periodo de duración de la incapacidad, el 100% de las retribuciones fijas que se vinieran disfrutando en el mes anterior al de la baja en los siguientes supuestos:

a) Incapacidad Temporal con intervención quirúrgica u hospitalización: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando ésta implique una intervención quirúrgica u hospitalización.

En este supuesto, se complementará igualmente cuando la intervención quirúrgica o la hospitalización haya tenido lugar en un momento posterior al inicio de aquella siempre que se corresponda a un mismo proceso patológico y sin solución de continuidad.

Se considerará intervención quirúrgica la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios de la Seguridad Social.

b) Incapacidad Temporal por recaída: Cuando no se trate, en los términos previstos en la normativa reguladora de la Seguridad Social, de un nuevo proceso de incapacidad temporal sino de una recaída respecto a una misma patología, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

c) Incapacidad Temporal derivada de tratamientos de terapia no quirúrgica de oncología, así como radioterapia o quimioterapia u otros cuidados paliativos en caso de enfermedad terminal: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando los procesos de incapacidad temporal deriven de tratamientos de terapia oncológica, radioterapia o quimioterapia u de cuidados paliativos derivados de enfermedad terminal.

d) Incapacidad Temporal de empleadas gestantes y/o lactantes: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio por causa de gestación o lactancia, aun cuando no den lugar a baja por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

e) Incapacidad Temporal por enfermedad grave o muy grave: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad grave o muy grave, aun cuando no



genere hospitalización o intervención quirúrgica. La enfermedad grave o muy grave será la determinada en catálogo específico pendiente de aprobación.

Para la acreditación de la concurrencia en el caso concreto de cualesquiera de los supuestos excepcionales precedentes, el trabajador deberá aportar los informes o justificantes médicos oportunos en el plazo quince días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de estarse a los datos consignados en el parte médico de baja expedido por facultativo de los servicios públicos de salud.

Artículo 38º: Horas extraordinarias.

Ambas partes, conscientes del paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, consideran necesaria la limitación de las horas extraordinarias que, en ningún caso, tendrán carácter habitual o continuado y se tratarán de limitar a los casos de emergencia o de razonada necesidad. Los valores de la hora durante la vigencia del presente convenio serán los establecidos en el correspondiente anexo.

Se computarán como horas “festivas”, las horas realizadas entre las 0 horas del y las 24 de los días festivos que establezcan por calendario laboral, así como en los domingos.

Se computarán como horas “nocturnas” las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas.

Se computarán como horas “nocturnas y festivas”, cuando concurren las dos circunstancias antes detalladas.

Hora extra normal =	precio hora normal x 1.75
Hora extra Festiva o nocturna =	precio hora normal x 2
Hora extra Festiva y nocturna =	precio hora normal x 3

En los términos legalmente establecidos a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas de especial magnitud o trascendencia, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores, serán consideradas de fuerza mayor y no entraran en el cómputo anual a efectos de límite máximo legal, si bien, se establece una dedicación horaria máxima, para el personal que voluntariamente se apuntan al sistema de disponibilidad.

Encargado:	50 horas anuales
Capataz:	50 horas anuales
Conductor:	50 horas anuales
Peón especialista:	50 horas anuales
Peón:	50 horas anuales

Serán retribuidas conforme a lo establecido en este artículo para el abono de las horas extraordinarias, realizando una media entre las tres modalidades.

Superados estos límites, computaran a efectos del límite máximo de horas extra anual.

A tal efecto, para las horas de fuerza mayor, se estará a lo dispuesto en la Orden TMS/83/2019, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial, y Formación profesional, contenidas en la Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2018, que diferencia las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor de aquellas que no tengan este carácter.



El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de su domicilio percibirá las siguientes cantidades.

Desayuno	4.15€ día
Almuerzo	11.87€ día
Cena	11.87€ día
Alojamiento	45.12€ día

Si por circunstancias estas cantidades no resultasen suficientes, se adecuarán las cantidades conforme a la factura/ticket previa autorización de la empresa.

Excepciones a la jornada ordinaria.

Para el personal que realice funciones de Vigilante o Guarda, exclusivamente, podrán computarse los períodos de tiempo de trabajo para regularizar los turnos en cómputo bisemanal. Si, a pesar de ello, se produjese un exceso de jornada, se abonará dicho exceso a prorrata del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de un tercio de la jornada máxima bisemanal ordinaria aplicable a dicho personal. Mediante Convenio o pacto podrá establecerse otra forma de compensar tales excesos de jornada

Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Artículo 39º: Pago de haberes

Los haberes se pagarán en los últimos 5 días del mes del periodo de trabajo devengado y mediante transferencia bancaria, estando obligado el trabajador a suministrar a la empresa los datos bancarios precisos en el que quiere percibir los haberes, sin que en ningún caso el dinero no esté disponible el último día de mes.

CAPÍTULO VI

SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 40º: Subrogación del personal.

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49, 50, 51, 52 y 53.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

- I.T.
- Descanso maternal.
- Incapacidad permanente.
- Excedencia.
- Vacaciones.



- Permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2.- vacaciones en caso de subrogación:

- Si la empresa tiene prefijado el calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los períodos de disfrute acordados.

- Si el cambio de empresa se produce antes del disfrute de las vacaciones, la Empresa cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador.

El trabajador podrá disfrutar el período íntegro de vacaciones, pero el abono de la nueva Empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 41º: Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), R.S.P. (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y disposiciones de desarrollo, que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la evaluación inicial de riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual, como colectivamente, la protección de los trabajadores.

En la elaboración de la evaluación de riesgos y Plan de Prevención participarán los representantes de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

A aquellos trabajadores que debido a sus funciones en sus tareas realicen trabajos de cargas y decidan utilizar las instalaciones deportivas de la lechera se les facilitará el acceso gratuito si fuera posible, o en su defecto, se les abonará el coste del mismo debiendo el trabajador justificar dicho gasto, el abono se realizará en el mes de diciembre.

Los trabajadores que desempeñen funciones que requieran el carnet de conducir C o superior, se les facilitará la realización del curso C.A.P.

La empresa sobre la base del artículo 22 de la L.P.R.L. procederá a facilitar los reconocimientos médicos pertinentes a todos los trabajadores, y con la periodicidad que el puesto de trabajo requiera, mínima una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos.

El reconocimiento médico o vigilancia de la salud, se realizará durante la jornada de trabajo, siendo ese tiempo retribuido.

El delegado de Prevención recibirá información sobre los accidentes de trabajo, con baja y sin baja, al igual que el informe de la MUTUA o Servicio de Prevención sobre los accidentes.

Convenio Colectivo Aguas Torrelavega, división recogida RSU. Años 2024-2027 - Página 23



Se constituye el Comité Paritario de Seguridad y Salud, compuesta por los delegados de personal e igual miembros de la empresa. El objetivo central de dicho Comité será el desarrollar lo previsto en la L.P.R.L., R.S.P. y normas de desarrollo, además de analizar, estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

El Comité se reunirá tantas veces como sea necesario, levantando acta de dicha reunión.

Artículo 42º: Uniformidad.

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

Uniformidad de invierno.

Encargado y Capataz: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.

Conductor: 1 Traje reflectante (cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 camisa de manga larga reflectante; 1 chaleco reflectante y 1 par de botas de seguridad.

Peón Especialista y Peón: 1 traje reflectante (cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 camisa de manga larga reflectante; 1 anorak reflectante y 1 par de botas de seguridad.

Uniformidad de verano.

Encargado y Capataz: 1 traje de verano, 2 camisas y 1 par de zapatos.

Conductor: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, y 1 par de zapatos de seguridad.

Peón Especialista y Peón: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 camisas manga corta reflectantes y 1 par de zapatos de seguridad.

Asimismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua y guantes, con la debida justificación.

Fechas de entrega: Invierno: 1 de octubre. Verano: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados.

Las prendas relacionadas anteriormente serán sustituidas por otras nuevas por rotura o deterioro, previa entrega de la misma y siempre que la causa no obedezca a mala fe o negligencia.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y el delegado de prevención, observando las directrices y normas de la Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43º: Ayudas Sociales.

La presente ayuda tiene por objeto contribuir a sufragar los gastos ocasionados a los trabajadores por los estudios que, con carácter general, cursen los hijos que con el convivan o con pensiones compensatorias a cargo del trabajador, y con edades comprendidas entre los 0 y los 25 años, siempre que, en este caso, los hijos con edades entre los 18 y los 25 años no tengan rentas o ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.



Respecto a los hijos mayores de 18 y menores de 25, se deberá aportar declaración del IRPF o certificación acreditativa de no estar obligado a su presentación, así como informe de vida laboral.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación, se llevará a cabo junto con la mensualidad de septiembre.

Respetando las limitaciones presupuestarias existentes en el marco de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad de los servicios públicos, las partes acuerdan aplicar a partir del año 2021, un programa de ayudas de acción social del personal de Aguas Torrelavega S.A. en su sección de RSU, que se aprobara por acuerdo de la comisión paritaria a que se refiere el artículo séptimo del presente Convenio. Las distintas modalidades de ayudas que regulara el Reglamento serán:

Ayudas de carácter automático:

- a. Ayuda por nupcialidad, uniones de hecho, nacimiento o adopción
- b. Anticipos

Este tipo de ayudas se concederá, a petición del interesado, en relación a hechos causados en el ejercicio económico de que se trate.

Ayudas sometidas a convocatoria semestral

- c. Ayudas por gastos sanitarios

Ayudas sometidas a convocatoria anual

- d. Ayuda de vivienda
- e. Ayuda de estudios
- f. Ayuda por hijo o cónyuge discapacitado

Las ayudas serán tramitadas por el Departamento de administración de la sociedad.

Las cantidades asignadas a cada una de las ayudas sociales en cada periodo serán las indicadas en los presupuestos anuales de la sociedad, comenzándose su aplicación a partir del 1 de enero de 2021 tras aprobar el reglamento regulador citado en el apartado anterior.

Corresponderá a la presidencia del Consejo de Administración dictar cuentas disposiciones sean necesarias para la aplicación o desarrollo del programa.

En materia de mejora en el apartado de Ayudas Sociales, se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local.

Artículo 44º: Indemnización por muerte e incapacidad.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratara un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de fallecimiento por accidente laboral, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivados de accidente laboral, enfermedad profesional o contingencia común.

La indemnización será de 37.965,04€ en caso de fallecimiento y de 60.744,08€ en el resto de casos, a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de Cantabria y durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Las cantidades se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales.



Artículo 45º: Garantía por retirada del permiso de conducción.

Todo trabajador que, para el desarrollo de su trabajo, utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto que sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de un trabajo, (salvo estado de embriaguez o imprudencia temeraria, exceptuando los casos de necesidades del servicio), tendrá derecho a las siguientes garantías:

- Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de doce meses, la empresa ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole durante el periodo de retirada, el salario de dicho puesto.
- En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de tres meses, la empresa procederá de igual manera.
- Caso de no ser superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, la Empresa le ofrecerá al trabajador un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar, siempre que exista puesto vacante.

En los dos primeros supuestos de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el permiso de conducir reglamentario.

- En caso que la retirada del permiso de conducir fuese con su vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe ó estado de embriaguez; la empresa aplicará el mismo procedimiento que cuando se le retira el carnet durante la realización del trabajo y que está descrito en los apartados de este artículo.

Artículo 46º: Resolución de conflictos (ORECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA - Cantabria (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA, de forma previa a cualquier discrepancia que no se haya resuelto por la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 7 del presente Convenio, sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Artículo 47º Representación legal de los Trabajadores

Corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia Ley 9/87, de 12 de junio de órganos de representación, Ley orgánica de libertad sindical 11/85 de 2 de agosto. Así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones aprobadas por la O.I.T y ratificadas por el gobierno Español.

Los créditos horarios podrán ser acumulados durante el año en curso para un buen desarrollo de la actividad.



Artículo 48º: Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido al Convenio general referido y a la normativa laboral vigente.

Torrelavega , a 5 de marzo de 2024

Por la empresa

Por los trabajadores

Fdo. Blanca Rosa Gómez Morante

Fdo. Lorenzo Barreda Bilbao



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2024 PERSONAL SUBROGADO GESTIÓN RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO CONVENIO	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA MARZO	SALARIO BRUTO 2024
Jefe departamento RSU	2.864,12 €	0,00 €	2.864,12 €	2.864,12 €	2.864,12 €	42.961,79 €
Jefe Administrativo	1.956,54 €	0,00 €	1.956,54 €	1.956,54 €	1.956,54 €	29.348,04 €
Aux.Administrativo	1.710,80 €	0,00 €	1.710,80 €	1.710,80 €	1.710,80 €	25.661,94 €
Encargado	1.939,94 €	0,00 €	1.939,94 €	1.939,94 €	1.939,94 €	29.099,12 €
Capataz	1.754,21 €	0,00 €	1.754,21 €	1.754,21 €	1.754,21 €	26.313,16 €
Conductor	1.222,97 €	359,46 €	1.582,43 €	1.582,43 €	1.582,43 €	23.736,50 €
Peón especialista	1.195,59 €	356,44 €	1.552,04 €	1.552,04 €	1.552,04 €	23.280,56 €
Peón	1.158,90 €	348,52 €	1.507,42 €	1.507,42 €	1.507,42 €	22.611,28 €

H.EXTRA NORMAL:		1,75 x Hora Ordinaria
H.EXTRA FESTIVA O NOCTURNA:		2 x Hora Ordinaria
H.EXTRA FESTIVA y NOCTURNA:		3 x Hora Ordinaria
INCENTIVO CONSOLIDABLE:	682,87 €	Al mes por doce pagas, para el empleado M ^a .José Becerril Ibarrodo.
INCENTIVO CONSOLIDABLE:	175,00 €	Al mes por doce pagas, para el empleado José Manuel Fernández Acebal.
ANTIGÜEDAD:	30,00 €	Al mes, por quinquenio cumplido desde inicio contrata, por quince pagas.
PLUS DE NOCTURNIDAD:	10,44 €	Por noche efectiva.
PLUS DE FESTIVO:	120,67 €	Por día efectivo.
PLUS DE DOMINGO:	42,24 €	Por Domingo efectivo.
PLUS DE CAMIÓN GRUA:	66,38 €	Por mes efectivo.
PLUS LIMPIEZA CAMIONES:	60,33 €	Por mes efectivo.
PLUS DE POLIVALENCIA:	120,67 €	Por mes efectivo.
PLUS DE JEFE DE EQUIPO:	4,02 €	Por día efectivo.
PLUS DE MANTENIMIENTO:	182,00 €	Por mes efectivo.
PLUS DÍA GUARDIA	14,54 €	Por día de guardia laborable Lunes a Sábado. Encargado y Capataz
PLUS DÍA GUARDIA	36,35 €	Por día de guardia laborable Domingos y/o Festivos. Encargado y Capataz
PLUS DÍA GUARDIA	12,09 €	Por día de guardia laborable Lunes a Sábado. Conductor, Peón Esp.
PLUS DÍA GUARDIA	30,21 €	Por día de guardia laborable Domingos y/o Festivos. Conductor, Peón Esp.
AYUDA ESCOLAR:	--	Dentro de las ayudas de acción social 2024