

V CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD PARA LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS GUADALQUIVIR

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de la relación jurídico-laboral de los trabajadores que, voluntariamente, presten servicios retribuidos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y de dirección de la Mancomunidad para la Gestión de los Residuos Sólidos Urbanos Guadalquivir, bajo cualquiera de las modalidades de contrato previstas por la legislación laboral vigente.
2. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio a los solos efectos retributivos el personal que se contrate con cargo a cualquier subvención concedida a la Mancomunidad por otras Administraciones.
3. Igualmente no será de aplicación el presente Convenio al personal de libre designación que se contrate en la Mancomunidad.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.

1. El presente Convenio será eficaz el mismo día de la firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el BOP, y de su registro por la Autoridad Laboral. Sus efectos económicos y todo su articulado favorable para el personal, se retrotraerán a 1 de enero de 2006.
2. La duración del mismo será de tres Si el Convenio Colectivo no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento, se considerará prorrogado automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.
3. En caso de fusión, absorción o integración de la Mancomunidad con cualquier otra entidad, el presente Convenio deberá revisarse obligatoriamente en un plazo máximo de 3 meses a partir de hacerse efectivo cualquiera de los mencionados procesos con el fin de realizar su mejora en el caso que el nuevo convenio de aplicación fuera superior al presente texto.

Artículo 3. Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o

totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto, siempre que así lo decida la Comisión Negociadora.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de este Convenio.

La Comisión estará constituida por dos representantes del Comité de Empresa, siendo cada uno de ellos representantes de cada Colegio Profesional, y un representante de cada Sección Sindical legalmente constituida, igualando en número de representantes la Dirección de la Mancomunidad, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 10 días hábiles, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de petición de la reunión. El funcionamiento de los acuerdos será por mayoría.

El orden del día lo fijará la parte convocante. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

A la convocatoria se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Se nombrará un Secretario, elegido de forma alternativa cada seis meses entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes, y de sus acuerdos si los hubiese de forma expresa.

El acta se redactará y se someterá a aprobación en la siguiente reunión de la Comisión Paritaria. No obstante, se podrá emitir certificado de los acuerdos adoptados cuando cualquiera de las partes lo requiera, en un plazo máximo de 48 horas desde su solicitud.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán expuestos en los tablones de anuncio para general conocimiento de los trabajadores de la Mancomunidad.



Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio sea sometida, previamente, a informe de esta Comisión. En caso de no negarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de conflictos existentes o a la vía judicial.

Artículo 5. Normativa general.

En lo no establecido expresamente en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 6. Organización y racionalización.

1. La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección de la Mancomunidad, que la ejercerá respetando tanto las normas legales como lo establecido en el presente Convenio. No obstante, el Comité de Empresa podrá formular propuestas destinadas a mejorar la prestación del servicio y las condiciones de trabajo.

2. La racionalización y organización del trabajo tendrá, entre las siguientes finalidades:

- a) La mejora de la prestación de los servicios.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

3. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de productividad, la Dirección de la Mancomunidad podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores, en los términos recogidos en el artº 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Clasificación profesional.

Grupo I:

- Jefe de Área
- Técnico Superior
- Técnico Medio

Grupo II:

- Jefe de Servicios





-Coordinador de Servicio

-Inspector de Servicios

-Jefe de Unidad

-Auxiliar Técnico

-Administrativo

Grupo III:

-Conductor recogida

-Conductor viaria

-Oficial I" Taller

-Oficial 1" Mantenimiento Instalaciones

-Agentes de tasas

-Auxiliar Administrativo

Grupo IV:

-Oficial 2ª Taller

-Oficial 3ª Taller

-Oficial 3ª. Servicios

-Peón recogida

-Peón viaria

-Operario basculista y control

-Controlador

-Limpiador/a

Artículo 8. Descripción de categorías.

Grupo 1:

Jefe de Área: Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional han sido dos para responsabilizarse del correcto funcionamiento de algún área o unidad de actividades de la Entidad.



Titulación mínima exigida: Titulado Superior o Titulado Medio.

Técnico Superior: Son los que en posesión de un título universitario de grado superior, reconocido como tal por el Órgano Oficial competente, ejerce en la Entidad, de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias de su titulación.

Técnico Medio: Son los que en posesión de un título universitario de grado medio, reconocido como tal por el Órgano Oficial competente, desempeña funciones propias de su titulación en iguales condiciones a las establecidas en el apartado del Técnico Superior.

Grupo II:

Jefe de Servicio: Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional se responsabilizan de la ejecución de los servicios, del mantenimiento de las instalaciones y taller, así como de las compras de la Mancomunidad.

Titulación mínima exigida: Bachiller o FP 2.º grado.

Jefe de Unidad: Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, bajo la dirección de sus Jefes se responsabiliza de su unidad de trabajo, realizando igualmente labores específicas y de apoyo al servicio que se presta.

Titulación mínima exigida: Bachiller o FP 2.º grado.

Auxiliar Técnico: Son los que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos, desarrolla con iniciativa propia los diferentes trabajos de su área de adscripción de mayor responsabilidad.

Titulación mínima exigida: Bachiller o F.P. 2.º Grado.

Coordinador de Servicios: Son los que, dependiendo del Jefe de Servicios, realizan funciones de atención al usuario, control del servicio y personal en general, estando bajo su mando los inspectores de servicios, responsabilizándose del correcto funcionamiento de los servicios conforme a la programación establecida

Titulación mínima exigible: Bachiller o F.P. 2.º grado o formación similar.

Administrativo: Son los que, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos, desarrollan funciones administrativas y/o contables de responsabilidad.

Titulación mínima exigible: Bachiller o F.P. 2.º grado

Inspector de Servicios: Son los que, dependiendo del Coordinador de Servicios o



Jefes de servicio, supervisan, inspeccionan y controlan los trabajos y actividades de los servicios que presta la Mancomunidad.

Los inspectores de servicios estarán obligados a prolongar su jornada en un máximo de sesenta minutos diarios, treinta a la entrada de los servicios y otros treinta a su salida, percibiendo por esta prolongación la cuantía especificada en las tablas salariales como complemento de destino.

Titulación mínima exigible: Bachiller o Formación Profesional en 2.º grado o formación similar, así como carnet de conducir de la clase C definido en el vigente Reglamento General de Conductores.

Grupo III:

Auxiliar Administrativo: Son los que realizan funciones administrativas de menor responsabilidad. Titulación mínima exigible: Graduado Escolar (o lence) o F.P. I.º Grado.

Conductor de Recogida Integral de Residuos: Son los que, en posesión del carnet de conducir de la clase C que figura en el vigente Reglamento General de Conductores, realizan sus funciones en los servicios de recogida de residuos, lavado y mantenimiento de contenedores.

Titulación mínima exigible: Graduado Escolar (o equivalente).

Conductor de Limpieza Viaria: Son los que poseyendo el permiso de conducir C, de los definidos en el Reglamento General de Conductores, tienen asignadas las tareas de conducir, operar y realizar labores complementarias en los vehículos asignados a los servicios de Limpieza Viaria

Titulación mínima exigible: Graduado Escolar (o equivalente).

Oficial I.º Taller: Son los que poseyendo los permisos de conducción clase C como mínimo, así como los conocimientos necesarios de mecánica u otra especialidad, realizan de reparación y mantenimiento de vehículos.

Titulación mínima exigible: FP 2.º grado correspondiente o equivalente.

Oficial I.º Mantenimiento de Instalaciones: Son los que con los conocimientos necesarios y en posesión del título de FP 2.º grado correspondiente o equivalente, se dedican al mantenimiento de las instalaciones en general de la Mancomunidad, así como labores de apoyo a otros servicios en tareas de conducción de vehículos.

Agente de Tasas: Son los que, con la debida formación y bajo la dependencia del Jefe de Unidad o de un Jefe superior, realizan las labores de Inspección, renovación de los padrones, relaciones con los usuarios y entidades, así como las propias de su unidad de servicio.



Titulación mínima exigible: Bachiller o F.P. 2.º Grado.

Grupo IV:

Oficial 2.ª Taller: Son los que poseyendo los permisos de conducción clase C como mínimo, así como los conocimientos necesarios de mecánica u otra especialidad, realizan de reparación y mantenimiento de vehículos de menor gadura.

Titulación mínima exigible: Graduado Escolar o título equivalente.

Oficial 3ª Servicio: Son los que se dedican a las funciones específicas del servicio de recogida integral, en las labores que exijan cierto grado de práctica y especialidad, tanda las labores de conducción de vehículos ligeros que precisen el carnet B, con las específicas del servicio.

Titulación mínima exigible: Graduado Escolar.

Oficial 3.ª Taller:

Son los que efectúan trabajos de carácter general aplicando sus diversos conocimientos y conducen vehículos en trabajos de reparaciones y mantenimiento, estando en posesión del permiso de conducir de la clase C o equivalente anterior.

Titulación mínima exigible: Graduado Escolar o formación similar.

Peón de recogida: Son los que se dedican a las funciones específicas de recogida integral de basuras, en labores que requieren fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación para el mismo. Titulación mínima exigible: Certificado Escolar (o lente).

Peón de Limpieza Viaria: Son los que se dedican a las funciones específicas de limpieza, baldeo y barrido manual o mixto, en labores que requieren fundamentalmente la aporta. ción del trabajo manual con el grado de preparación necesaria para el mismo.

Titulación mínima exigible: Certificado Escolar (o equivalente).

Operario Basculista y Control: Son los que, en posesión de los conocimientos suficientes, manejan los instrumentos de pesada y control de los vehículos de la Entidad, encargándose asimismo del control de entrada de personas y guardería de las instalaciones adscritas al servicio, así como del repostaje de combustible a los vehículos de la Entidad.

Titulación mínima exigible: Graduado Escolar (o equivalente).

Controlador: Son los que realizan las funciones de control de acceso y guardería



de las instalaciones y equipos en general de la Entidad.

Titulación mínima exigible: Certificado Escolar.

Limpiador/a: Son los que desarrollan las labores de limpieza y aseo de instalaciones, oficinas, servicios y demás dependencias de la Entidad.

Titulación mínima exigible: Certificado Escolar (o equivalente).

Las titulaciones señaladas en el presente artículo serán exigibles en las próximas contrataciones de personal que tengan lugar. no siendo aplicables a los trabajadores actualmente contratados.

Artículo 9. Ingreso y contratación.

La Mancomunidad aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de dos meses desde la aprobación del Presupuesto, la Oferta Pública de Empleo para el ejercicio correspondiente.

Las plazas que no hayan sido dotadas con los efectivos de personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos, constituyen la O.P.E de la Entidad.

El ingreso con carácter fijo se realizará mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-méritos o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo momento, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

No obstante lo anterior, como medida de consolidación de empleo para el personal que a la firma del presente Convenio Colectivo sea interino en la Mancomunidad, el proceso selectivo se llevara a cabo mediante el sistema de concurso de méritos.

2. Los procedimientos de selección y acceso del personal se regirán por las bases de las convocatorias respectivas. que se ajustarán, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre función pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar. Incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Concluido el proceso selectivo, quiénes lo hubieren superado serán nombrados trabajadores fijos hasta el límite de plazas anunciadas y que se hallen dotadas presupuestariamente, previamente para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla además de superar la pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá antes de adquirir condición, superar el periodo de prueba que a continuación se señala:



a) Noventa días para los técnicos.

b) Treinta días para el resto de las categorías. Estos períodos serán igualmente aplicables a la contratación temporal de los trabajadores

3. Las contrataciones eventuales para la cobertura de necesidad de personal contratado temporal o sustituciones. Se llevará a cabo mediante la constitución de una Bolsa de Empleo. Cuyas bases serán aprobadas por el órgano competente de la Mancomunidad conforme a lo establecido en sus Estatutos y en la Ley 711985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local. Para la redacción de la propuesta de bases que regirá la bolsa de empleo se constituirá una Mesa de Empleo que estará formada por dos representantes de la Dirección y uno del Comité de Empresa.

En dicha bolsa se integrarán los candidatos que hayan superado las pruebas de acceso a personal laboral fijo de la Mancomunidad y no hayan obtenido plaza por insuficiencia de las mismas, teniendo preferencia para su contratación.

En caso de inexistencia de aspirantes provenientes de la Bolsa de Empleo, la contratación se realizará mediante oferta genérica al Servicio Andaluz de Empleo. En el supuesto de que el SAE remita más de un aspirante. la selección se realizará mediante prueba selectiva con la participación de al menos un representante designado por el Comité de Empresa

Artículo 10. Contratación en prácticas y para la formación.

I. Contratos en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior. o título oficialmente reconocido como equivalente. en los términos y condiciones que señalen las leyes vigentes.

No obstante, se establece que el periodo de prueba para tales contratos será el señalado con carácter general en el artículo 9 del presente convenio.

Igualmente, se acuerda que las retribuciones para los trabajadores en prácticas serán del 70 y 85 por ciento durante el primer y segundo año respectivamente. del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

2. Contratos para la formación.

Se concertarán contratos de aprendizaje con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar



contratos en el oficio objeto de aprendizaje, dentro de los términos y condiciones que señalen las leyes. El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada fijada en Convenio Colectivo.

Artículo 11. Promoción interna.

Para cubrir interinamente puestos vacantes en plantillas. la Mancomunidad facilitará previamente la promoción interna, consistente en el ascenso de una categoría inferior a otra superior. Los trabajadores que deseen optar deberán poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la categoría a la que se pertenece y superar las pruebas que en cada caso se establezcan en las convocatorias. No obstante. el requisito de la titulación podrá ser eximido si se acreditan: cursos de formación, antigüedad de x años u otros criterios que determine la Comisión Paritaria.

Cuando surja la necesidad de promocionar internamente, se reunirá la Comisión Paritaria, para elaborar las bases con los criterios de baremación de dichas promociones internas. No obstante, en el caso de que coincidieran dos o más solicitudes con la misma puntuación, el trabajador con más antigüedad tendrá preferencia

La Dirección de la Mancomunidad efectuará en el último trimestre del año una estimación de las previsiones de promociones para el siguiente ejercicio, dando conocimiento al Comité de Empresa

Artículo 12. Trabajos de superior categoría.

La realización de trabajo de superior categoría solo se efectuará por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo indispensable para su atención.

En ningún caso ningún trabajador podrá acceder a un puesto de superior categoría por el hecho de haber cubierto temporalmente estos puestos.

Tendrán preferencia, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para ocupar puestos de superior categoría, de conformidad con lo establecido en este artículo, los trabajadores/as que hayan aprobado el concurso oposición de promoción interna y no hayan obtenido plaza.

En el caso de realizar funciones de superior categoría, grupos o niveles, los trabajadores percibirán la diferencia salarial entra la categoría que ostente y la que corresponda a las funciones que este desempeñando.

Artículo 13. Traslado voluntario.

Todo trabajador de forma voluntaria podrá solicitar su traslado a otro



departamento, centro de trabajo o turno de trabajo, dentro de su misma categoría profesional y siempre que exista una vacante en su centro de destino, teniendo preferencia para su solicitud la mujer trabajadora embarazada, la cual debe tener dicha preferencia cuando el cumplimiento de su relación implique riesgo para su gestación, conocido a través de un previo informe médico. La Dirección de la Mancomunidad, una vez recibida la solicitud por escrito, resolverá motiva traslado al trabajador y al Comité de Empresa

Artículo 14. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos:

Básicas

Complementarias.

1. Retribuciones básicas:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

2. Retribuciones complementarias:

- a) Complemento Específico.
- b) Plus Rotación.
- c) Plus Transportes.
- d) Plus guardería nocturna
- e) Complemento de destino.
- f) Complemento de disponibilidad.
- g) Plus Convenio.

1.a) Salario base: Es la parte de retribución del trabajador en relación a su categoría, al desarrollo habitual de su trabajo y de carácter mensual.

1.b) Antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán aumentos graduales periódicos por aftas de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía que para cada grupo económico se refleja en las tablas





adjuntas.

La fecha inicial del cómputo será la del último ingreso del trabajador en la Mancomunidad, salvo que exista una sucesión de contrato con una interrupción inferior a veinte días, en cuyo caso la fecha de cómputo de antigüedad será la de la primera contratación en la que concorra esta circunstancia

Igualmente, para aquellos que hayan sido transferidos por los Ayuntamientos, en virtud de 10 dispuesto en el arto 44 del Estatuto de los Trabajadores, la antigüedad se computará desde el ingreso en los mismos.

El complemento de antigüedad se devengará a partir del primer día del mes en el que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicio y tendrán un valor fijo por cada trienio consolidado.

1.c) Pagas extraordinarias: Todos los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, equivalentes al salario base y antigüedad, según la categoría del puesto de trabajo, una de cómputo anual que se devengará durante los meses de abril a marzo y que se percibirá en la nómina correspondiente al mes de marzo, y dos de cómputo semestral que se harán efectivas en las nominas de los meses de junio y diciembre. Esta última paga se abonará antes del 20 de diciembre.

2.a) Complemento específico: Retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a los factores que seguidamente se relacionan, devengándose en proporción al tiempo trabajado.

Asistencia-rendimiento: Definido por el puesto de trabajo, tiene por objeto premiar y estimular asistencia y calidad de trabajo.

Complemento de responsabilidad: Se retribuye en función de la complejidad y variedad del trabajo que supervisen, por el número de personas de ellos dependientes, por el número de trabajadores a sus órdenes, por relaciones en el puesto, por el posible impacto de errores y por el manejo sobre recursos de la Mancomunidad.

Complemento de penosidad: En atención a la especial penosidad y exposición al riesgo que conllevan algunos puestos de trabajo relacionados en el presente Convenio.

2.b) Plus de rotación: En razón al régimen de turnos que la Mancomunidad tiene establecidos, todos los trabajadores adscritos a estos turnos percibirán una cantidad mensual de 105.26 euros, por turnos de 49 días y de 42 días, y de 84.08 euros los turnos de semana (descansos alternos jueves, viernes, sábados y domingos). Dichas cuantías, referidas al ejercicio 2006, se incrementarán en los siguientes ejercicios conforme a lo establecido en el artículos 15 Revisión salarial del presente Convenio.



Este complemento se percibirá por tiempo efectivo de bajo considerándose como tal y solo a efectos de este plus los siguientes supuestos:

- a) Cuando se disfrute de permiso retribuido.
- b) En bajas por accidente.
- c) Bajas por enfermedad: Los siete primeros días.

2.c) Plus Transporte: Para sufragar los gastos que suponen para el trabajador de la Mancomunidad los desplazamientos desde su domicilio al centro de trabajo, se establece la cantidad de 0,084 euros/km/día efectivo de trabajo. Para el cálculo de la distancia entre el domicilio de los trabajadores y sus respectivos centros de trabajo se utilizará la tabla elaborada por los Sindicatos para el pago del plus de transporte. Cualquier cambio que pueda producirse de domicilio o de centro de trabajo por cualquier trabajador, deberá comunicarse a la empresa para su correspondiente actualización y correcto pago del mismo.

La cuantía que mensualmente se recoja en nómina será la resultante de aplicar la siguiente fórmula: Plus transporte = $0084€ \times \text{Km localidad} \times 225$

11

En caso que un trabajador de la Mancomunidad se vea obligado al uso de su vehículo particular para la realizar gestiones encomendadas por la misma, dicha cantidad se establecerá conforme a lo señalado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria

2.d) Plus guardería nocturna: el controlador que preste sus servicios en el turno de noche percibirá una compensación mensual correspondiente al 25% del salario base. Este plus se percibirá en proporción al tiempo trabajado en el turno.

2.e) Complemento de destino: queda definido en las correspondientes categorías y se incluye en las tablas salariales.

2.f) Complemento de disponibilidad: Este complemento se aplicará al trabajador que por las características especiales del puesto de trabajo que ocupa deba estar plenamente disponible y sujeto a alteraciones del horario de trabajo, pudiendo extenderse su jornada de trabajo hasta cuarenta horas semanales de promedio anual y superar su jornada diaria las nueve horas, respetándose en todo caso los límites de descanso legalmente establecido.

El percibo de este complemento es incompatible con las horas extraordinarias. No obstante, de llegar a superarse la jornada de cuarenta horas semanales de promedio anual, dicho exceso se abonará conforme al valor que se especifica en el presente Convenio para las horas extraordinarias, abonándose este, de

producirse, en la nómina del mes de enero de cada ejercicio.

No obstante lo anterior este complemento se aplicará a las siguientes categorías: Jefe de Área, Jefe de Servicios, Coordinador de Servicios y Oficial 1 Mantenimiento.

2.g) Plus Convenio: se retribuye conforme a lo recogido en las tablas salariales.

Artículo 15. Revisión salarial.

Para el ejercicio 2007 y siguientes, los diversos conceptos salariales tendrán el incremento señalado en los Presupuestos Generales del Estado. Si el IPC real de dicho superara al previsto en dichos Presupuestos, el incremento salarial será el equivalente al IPC real.

De producirse estas circunstancias los diversos conceptos salariales aplicados para dicho año se verán corregidos automáticamente hasta el IPC real y se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada Dicha revisión se incluirá en la nómina de los trabajadores del mes de febrero y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 16. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Artículo 17. Forma de pago.

El pago del salario se efectuará durante los tres últimos días de cada mes preferentemente o los tres primeros días del mes siguiente. Podrá abonarse en cheque o transferencia Al interesado se le entregará un recibo justificativo del pago en el que se especifique todos los conceptos retributivos, los distintos descuentos y al mes a que corresponda

Artículo 18. Anticipos y ayudas extraordinarias.

Anticipos: A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado, se le dará un anticipo máximo del 50% líquido a percibir, pagadero con un máximo de 10 días hábiles desde su solicitud.

También se concederá anticipos de las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

Estos anticipos se concederán previa solicitud del interesado por riguroso orden de entrada en el departamento de personal y estarán sujetos a las siguientes condiciones:



1.º) Que la cantidad haya sido devengada por el solicitante.

2.º) Que el solicitante no tenga retención judicial, en cuyo caso se retendrá el porcentaje fijado por la Resolución.

Ayudas extraordinarias: La Mancomunidad podrá conceder, a todo el personal adscrito al presente Convenio Colectivo con una antigüedad mínima de un año y previa solicitud y justificación, ayudas extraordinarias individuales cuando concurren sucesos imprevisibles que causen daños importantes en sus bienes que requieran una reparación.

Tales ayudas tendrán un valor máximo de 3.600 € que devolverá el trabajador sin intereses en cantidades fijas y en un plazo máximo de treinta y seis mensualidades.

Si se solicitaran sucesivas ayudas extraordinarias el conjunto de todas ellas nunca podrán exceder la cantidad señalada anteriormente como valor máximo por trabajador.

Igualmente los trabajadores que realicen cursos relacionados con su puesto de trabajo la Mancomunidad le podrá conceder la ayuda anteriormente señalada, en idénticas condiciones.

Para su concesión y control se constituirá una comisión de dos representantes de la Mancomunidad y dos del Comité de Empresa, que se denominará Comisión de Ayudas y será la que regule mediante Reglamento de funcionamiento interno los mecanismos y plazos para la justificación de las ayudas concedidas.

La Mancomunidad incluirá en el presupuesto de cada ejercicio la cantidad de 30.000 euros destinado a dichas ayudas.

Artículo 19. Bajas médicas por enfermedad o por accidente laboral.

Las retribuciones correspondientes al período en el que el trabajador se encuentre de baja, así como la incapacidad laboral por un día acreditada con justificante médico, serán percibidas en su totalidad, incluyéndose salario base, antigüedad y pluses asignados.

El trabajador en situación de Incapacidad Laboral por enfermedad común y accidente no laboral se deberá someter a examen médico a requerimiento de la Mancomunidad, en la empresa o centro que esta designe, al objeto de efectuar la comprobación de la baja. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho económico previsto en este artículo, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

Si en el caso de accidente laboral el trabajador viese reducida de forma definitiva



sus aptitudes físicas para el de las funciones que su puesto requieren, la Mancomunidad intentará proporcionar, dentro de sus posibilidades. a dicho trabajador otro puesto de trabajo donde pueda desarrollar sus funciones informando de ello al Comité de Empresa Se respetarán sus retribuciones en caso de que no sean las mismas.

Artículo 20. Jubilaciones.

1. La jubilación para el trabajador afectado por el presente Convenio se establece a los 65 de edad cumplidos.

2. No obstante, el trabajador que cumpla los 65 años de edad y no tenga los de cotización exigidos por Ley, podrá solicitar la continuidad en su puesto de trabajo, previo informe médico favorable y visto bueno de la Presidencia de la Mancomunidad, informándose de todo ello al Comité de Empresa

La continuidad de la relación laboral contenida en este apartado finalizará cuando se alcance los años de cotización exigidos por la Ley, y en cualquier caso, no se extenderá más allá de los setenta de edad.

3. El trabajador que lo desee podrá ejercer el derecho a su jubilación anticipada en el momento en que reúna los requisitos legales para ello. No obstante lo anterior, y de conformidad con el RD. 1194/1985, de 17 de julio, de Jubilación a los 64 la Mancomunidad acepta el compromiso de sustituir a los trabajadores que opten a tal jubilación especial antes de transcurrido tres meses desde la fecha en las que los cumplió, mediante la contratación de otro trabajador en las condiciones reguladas en este Real Decreto.

4. Independientemente de lo anterior e incompatible con la jubilación especial se establece un premio a la jubilación para los trabajadores, que reuniendo la antigüedad mínima que se establece seguidamente según la edad de jubilación anticipada, cesen, bien por voluntad o por enfermedad antes de los 65 años, siguiendo la siguiente escala de edad, antigüedad mínima y cuantía

A los 60 años de edad y 15 años de antigüedad:
16.401,43 euros

A los 61 años de edad y 15 años de antigüedad: 12.465,08 euros

A los 62 años de edad y 15 de antigüedad:
9.184,80 euros

A los 63 años de edad y 18 de antigüedad: 6.560,57 euros



A los 64 años de edad y 18 de antigüedad:
4.592,41 euros

En cada ejercicio presupuestario la Mancomunidad dotará de la cantidad de 32.802,21 euros para atender estos casos.

5. Todas las vacantes producidas por las jubilaciones, serán incluidas en la siguiente convocatoria de Oferta de Empleo, sin perjuicio de que aquellas plazas declaradas a extinguir sean transformadas en otras que se consideren más necesarias, siempre que la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya lo permita.

Artículo 21. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo será de 1.575 horas anuales distribuidas en 225 días de trabajo. Se establece una jornada diaria de siete horas.

2. Teniendo todo el personal derecho a treinta minutos de descanso (bocadillo) en la jornada diaria que se considerará de efectivo, dicho descanso podrá ser disfrutado por cada trabajador dentro de la jornada, entre las 9.30 horas y las 11.30 h., previo acuerdo entre los trabajadores de una unidad y el responsable de la misma

3. Dadas las condiciones de servicio público que esta Entidad efectúa, los recorridos en sus términos habituales de recogida domiciliaria deberán completarse todos los días. En caso de problemas excepcionales de índole mecánica, de circulación o climatológicos, que originen retrasos sobre la habitual duración, el conductor está obligado a comunicar a su mando esta anomalía lo antes posible.

La Mancomunidad dentro de sus posibilidades movilizará medios adicionales para evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias. No obstante, en estos casos la jornada podrá extenderse hasta las 8.30 horas.

Deberá entregarse al trabajador que realice horas extraordinarias un justificante de las mismas al final de la jornada de trabajo por el mando que esté a cargo del trabajador.

El pago de las horas extraordinarias se realizará de acuerdo con el período de cierre de nóminas de la Mancomunidad. Siempre que sea posible se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

El valor de la hora extraordinaria resultará de la siguiente fórmula: Valor hora extra

(Retribución bruta reflejada en x 12) X 1,65 1.575

(* incluye las retribuciones del Anexo 1 y la antigüedad reflejada en Anexo II)

4. Al iniciar la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo y completamente preparado para el desempeño de sus funciones. La Mancomunidad podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesario.

Artículo 22. Distribución de jornada.

Durante la vigencia del Convenio la jornada laboral del personal de oficinas será en turno de mañana, desde las 8.00 a las 15.00 horas, de lunes a viernes. La jornada de trabajo normal para el personal de servicios será de turno de mañana. No obstante, la Mancomunidad llevará a cabo turno de mañana o tarde y, con carácter excepcional, nocturnos, en función de las circunstancias de los servicios. La jornada diaria para el personal de recogida será de 6.00 a 13.00 horas. Para el personal de viaria se establece una jornada diaria de siete horas en turno de mañana que comenzará entre las 6.30 y las 8.00 horas y finalizará entre las 13.00 y 15.00 horas dependiendo del municipio en el que se preste el servicio y que en los meses de verano se adelantará, tanto en las entradas como en las salidas., en media hora

Para el personal de taller y mantenimiento de vehículos se establece un turno de mañana, en horario de 6.00 a 13.00 horas, y un turno de tarde, de 13.00 a 20.00 horas. y para el personal de las Plantas de Transferencia se establece turno 6.30 a 13.30 horas y turno de tarde, de 13.00 a 20.00 horas.

Los trabajadores que realicen funciones en turnos nocturnos (22.00 a 6.00), dada su excepcionalidad, percibirán una compensación adicional de 12,02 EUROS por noche trabajada.

Los cuadrantes de servicios serán elaborados por la Dirección de la Mancomunidad, entregándose una vez elaborados al Comité de Empresa para que emita informe en el plazo de diez días hábiles desde su entrega como actuación previa a su aprobación definitiva que tendrá lugar con anterioridad al 31 de diciembre de cada ejercicio. Este informe se entenderá favorable si no es emitido en el plazo señalado.

Artículo 23. Cambios de jornada de descanso por motivos personales.

La Dirección de la Mancomunidad podrá conceder, previa petición por escrito formulada con un mínimo de 72 horas de antelación y siempre que este agotado al menos en el los permisos retribuidos y asuntos propios, el cambio de un día de trabajo por uno de descanso, compensándolo con otra jornada de trabajo de las que le corresponda de descanso en su cuadrante. En caso de urgencias por fallecimientos, no sujetos a permiso retribuido, o temas de gravedad la petición se podrá efectuar en menor plazo.

Se podrá conceder cambios de descanso, previamente acordados entre empleados de la misma categoría, centro y servicio, con idéntica antelación en su solicitud y con las mismas limitaciones que figuran en el párrafo anterior.

Artículo 24. Festivos.

Se establecen un total de 14 festivos al año, 10 de carácter nacional, 2 de carácter autonómico y 2 de carácter local dependiendo del centro de trabajo al que el trabajador este adscrito.

En caso de coincidir un festivo con un día de descanso, dicho festivo se abonará como tal al trabajador en la nómina de dicho mes, incluido el periodo de vacaciones. El valor del festivo se deducirá de la siguiente fórmula:

Valor festivo = (Retribución bruta reflejada en Anexo I de la tabla salarial) X2

30

Los días 25 de diciembre y el 1 de enero serán considerados días inhábiles, pero dada la acumulación de residuos que se deriva de estos días, la Mancomunidad dotará de las unidades de apoyo necesarias los días 26 de diciembre, 2, 7 y 8 de enero para evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias. Independientemente de lo anterior, aquellos trabajadores que por una necesidad especial del servicio tengan que trabajar el día 1 de enero, este se le abonará como festivo más dos días de descanso.

Artículo 25. Vacaciones.

1. El personal de la Mancomunidad con una antigüedad mínima de un año disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, o parte proporcional si la relación laboral fuera interior al año.

2. Para el personal de servicios exteriores, se aplicará el siguiente cuadrante rotativo:



JULIO

AGOSTO

AGOSTO

3. El personal administrativo, podrá disfrutar sus vacaciones, preferiblemente dentro del período estival, y previo acuerdo entre los trabajadores de la misma categoría y/o unidad administrativa y el responsable de la misma, para que la misma no se vea paralizada durante el disfrute de las vacaciones.





4. Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso semanal, el trabajador comenzará el disfrute de las mismas una vez finalizado dicho descanso.
5. El calendario de disfrute de vacaciones se expondrá en los tablones de anuncios en el primer trimestre de cada
6. Si al inicio, o en el transcurso de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de las mismas se podrá llevar a cabo a partir de efectuarse el alta del trabajador y dentro del año en curso.
7. Al personal que por necesidades de la Mancomunidad se le asigne turno fuera de los turnos oficiales o tenga que interrumpir sus vacaciones, se le adicionará con cuatro días más de vacaciones en compensación o su parte proporcional. Esto no será aplicable si la modificación atiende a peticiones personales.
8. Se aceptarán cambios de turnos en el disfrute de las vacaciones entre el personal de la misma categoría profesional, especialidad, turno y centro de trabajo. Aceptados estos cambios y disfrutadas las vacaciones se tendrá en cuenta las fechas teóricas y no las reales para la asignación de las vacaciones del siguiente año.
9. Durante el período de vacaciones se percibirán los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad y pluses de los que disfrute el trabajador.
10. Las vacaciones serán siempre disfrutadas y nunca compensadas económicamente, salvo en el supuesto de que el trabajador cesase por pasar a incapacidad permanente o fallecimiento, en cuyo caso tendrá derecho a percibir el afectado o sus herederos legítimos el pago de la empresa del importe correspondiente a los días de vacaciones y descansos acumulados y no disfrutados.

Artículo 26. Descansos.

Cada trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siempre y cuando su cuadrante de trabajo se lo permita reflejándose estos en los anexos correspondientes.

Artículo 27. Permisos.

1. Todo trabajador afecto presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Diecisiete días naturales por matrimonio, con independencia de celebración por acto civil o religioso.



b) Un día por la celebración de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos. Este permiso se concederá para el día de la celebración, en caso de desplazamiento fuera de la provincia se concederá dos días de permiso.

c) Tres días por nacimiento o adopción de un hijo. En caso de cesárea o aborto, se remite al apartado d).

d) Cinco días por enfermedad grave y 3 días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de seis y cuatro días respectivamente.

Este permiso hace referencia a días laborables y su disfrute podrá ser correlativo o alterno hasta el máximo fijado y siempre que quede acreditada que la causa persiste durante el disfrute del permiso.

La enfermedad grave se justificará mediante el correspondiente documento de ingreso hospitalario, hospitalización en centro médico o domiciliaria.

e) Dos días por traslado de domicilio.

f) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica para el trabajador o persona a su cargo.

El tiempo empleado en asistir a consulta médica de persona a cargo del trabajador será recuperado en fecha no superior a un mes, debiendo ser comunicado con 72 horas de antelación. Para el personal de servicios, el tiempo empleado podrá por parte de la Mancomunidad acumularse hasta completar una jornada y será recuperado en el plazo de un año, debiendo comunicarse con 72 horas de antelación, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. El tiempo empleado en ambos supuestos será justificado fehacientemente y en el justificante constará la hora de entrada y de salida de la consulta, a la que se sumará el razonable de ida y vuelta al trabajo. En caso de que no sea debidamente justificado, será recuperado la totalidad del tiempo empleado.

En caso de maternidad, el tiempo necesario para asistir a los exámenes médicos necesarios y clases de preparación al parto.

g) Para concurrir a exámenes, el día de la celebración debiéndose aportar la debida justificación.

h) En caso de parto, toda mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro meses. Igualmente los trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a la alimentación de su hijo menor de un año y media hora más en el supuesto de que se tenga que desplazar fuera del término municipal donde se encuentre su centro de trabajo, a voluntad propia, en el supuesto de

que el padre y la madre trabajen, solo será extensible a uno de ellos.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, incluyendo el cónyuge, disminuido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe alguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a que se le conceda disminución de la jornada en un tercio de la norma, a principio o final de la misma, a criterio del trabajador, sin merma de sus retribuciones.

La solicitud de) trabajador deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

-Certificado de empadronamiento y convivencia o residencia del disminuido con el solicitante. En caso de que no pudiera aportarse certificado de convivencia o residencia podrá sustituirse por una declaración jurada de convivencia

-Certificado emitido por el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma que tenga atribuida las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y minusvalía, en el que se acredite que el discapacitado, por cualquier motivo incluido por edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, suponiendo la dependencia de otras personas para realizar las tareas esenciales para la vida cotidiana.

-Certificado de ingresos económicos del solicitante. Este extremo se acreditará con la siguiente documentación:

-Certificación negativa de Seguridad Social de que no realiza trabajo por cuenta ajena o vida laboral.

-Certificación negativa de Hacienda, acreditativa de que no se tributa por actividades económicas y/o profesionales.

-Declaración del IRPF.

-Declaración jurada de que dicha reducción no coincida con cualquier otra de otro miembro de la unidad familiar en el mismo tramo de jornada.

-La solicitud deberá presentarse con quince días de antelación a la posibilidad de disfrute de la petición y el mismo plazo para la reincorporación a la jornada ordinaria

Asimismo, el trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años tendrá derecho a reducir la jornada laboral, siendo sus retribuciones proporcionales a estas o con posibilidad de recuperar las horas, según acuerdo entre el trabajador y la empresa.

l) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable público y personal.

Dichos permisos se comunicarán con un mínimo de 72 horas, salvo urgencias



justificadas, debiéndose aportar justificante de los mismos.

2. Asuntos propios: Todo trabajador podrá disfrutar previo aviso con un mínimo de 72 horas de un total de 5 días de asuntos propios. Su concesión en el caso de concurrir dos o más solicitudes de la misma categoría, unidad y centro de trabajo, se atenderán por orden de llegada, siempre que dicha unidad no quede paralizada si se le concede a todos los solicitantes.

3. Permiso retribuido mancomunidad.

Todo trabajador, incluido el que se encuentre en situación de incapacidad temporal, disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre y un día en Semana Santa, este a elegir el personal. Todos los trabajadores que por necesidades de la Empresa tuvieran que trabajar estos días, podrán disfrutarlo en el transcurso del año previa solicitud, de la misma forma que se establece en el punto 2).

Artículo 28. Excedencias.

1. La excedencia ser voluntaria o forzosa. La 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.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en Excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

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 sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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





4. Así mismo podrá solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa

Artículo 29. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de un máximo de seis meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que hayan transcurrido dos años desde la anterior.

Artículo 30. Mejoras sociales.

Mantenimiento del vestuario.

El personal de la Mancomunidad percibirá una ayuda de 84.93 euros mensuales. o parte proporcional si la relación laboral fuere inferior al mes, en concepto de indemnización por el mantenimiento del vestuario, sin perjuicio de la entrega de vestuario recogido en el artículo 35.

Ayuda a familiares disminuidos

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, los trabajadores, con una antigüedad de un que tengan a su cargo cónyuges o hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo el tendrán derecho a percibir una cantidad de 50 euros mensuales, cuantía que se elevará a 100 € mensuales en el caso de que requiera una educación o tratamiento especial para la que no reciba ayuda de cualquier Organismo.

Seguro de vida

La Mancomunidad formalizará un seguro de vida para los trabajadores por un capital de 14.000 euros para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad laboral permanente absoluta.

Premio extraordinario.

Al cumplir el trabajador una antigüedad de 20 años de servicios, computándose únicamente la antigüedad de la Mancomunidad, tendrá derecho a un premio extraordinario, sin necesidad que se solicite su concesión, consistente en una



cantidad igual al salario bruto del mes al que cumpla los 20 años de servicio correspondiente.

5. Premio a la jubilación.

Los trabajadores que pasen a la situación de jubilación edad y lleven un mínimo de 5 años ininterrumpidamente al servicio de la empresa, se les abonará en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de tres mensualidades igual al total percibido por todos los conceptos salariales.

Artículo 31. Formación profesional.

La Mancomunidad fomentará la formación profesional adecuada en cada momento, de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones de promoción del ejercicio, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de los trabajadores.

Cada año, y en el primer trimestre, la Mancomunidad en colaboración con el Comité de Empresa, elaborará un plan de formación anual que estará integrado en la planificación global de los recursos humanos.

La Mancomunidad posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida en jornada de trabajo, dentro de las posibilidades de los servicios.

La Mancomunidad, conforme a lo señalado en el presente Convenio, definirá las necesidades de promoción así como de los cursos específicos que se impartirán para dichas promociones. Estos cursos se integrarán dentro del Plan General de Formación de la Empresa.

Las partes firmantes de este Convenio se adhieren a los Acuerdos de Formación Continua en la Mancomunidad, y se comprometen a recabar de los Organismos competentes las ayudas previstas para el desarrollo de las acciones formativas.

La Mancomunidad, dentro de sus posibilidades, incluirá en los presupuestos de cada ejercicio la cantidad necesaria para el cumplimiento del plan de formación continua

Si algún trabajador de la Mancomunidad encontrara algún curso formativo que pudiera ser conveniente el mismo a criterio de la empresa, ésta una vez dada su conformidad lo financiará al en el caso de tener algún coste.

Artículo 32. Retirada del Permiso de Conducir.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir, la Mancomunidad se compromete a respetar, durante tiempo de la retirada, el salario y los



complementos de la categoría del afectado acoplándolo a otro puesto de trabajo, siempre y cuando la retirada no sea definitiva en cuyo caso le sería aplicado el sueldo y categoría correspondiente al puesto de trabajo al que se haya acoplado.

El compromiso anterior de respetar todas las retribuciones no tendrá lugar en sanciones impuestas por infracciones cometidas fuera de la jornada de trabajo y nunca conducción bajo efectos del alcohol o droga, percibiendo el trabajador afectado en este caso las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que se le asigne provisionalmente mientras dure la retirada de dicho permiso.

Artículo 33. Responsabilidad civil.

Por la Mancomunidad se garantizará la defensa del personal que, como consecuencia del ejercicio de su cometido profesional, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas las fianzas, salvo en los casos en que se reconozca negligencia, dolo o mala fe en la sentencia. Por la Mancomunidad se concederá una póliza de seguro colectivo para todo el personal que conduzca vehículos oficiales o que, en razón de su puesto de trabajo dentro de la Entidad, puedan exigirles responsabilidades de cualquier tipo por accidentes de trabajo o por cualquier otra causa relacionada con dicho puesto de trabajo. Este seguro comprenderá:

- Responsabilidad Civil limitada hasta 150.253,26 euros
- Daños a terceros ilimitados.
- Defensa Jurídica.

Artículo 34. Despido.

En el caso que la autoridad laboral declarara el despido de un trabajador de la Mancomunidad como improcedente, será dicho trabajador el que tenga la potestad de elegir entre la readmisión o indemnización correspondiente.

Artículo 35. Seguridad y salud laboral.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, así mismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Mancomunidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación



una adecuada política de seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contraten, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano interno para la participación en esta materias, y en los términos en los que establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Se constituirá un Comité para el ámbito total de la Mancomunidad, cuya composición, número y garantías se determina en la Ley P.R.L., y que adoptará un Reglamento Interno de funcionamiento de acuerdo con lo establecido en dicha Ley.

Artículo 36. Vigilancia de la salud (revisión médica).

Con el fin de una protección adecuada de la salud de los trabajadores y de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud, según los diferentes tipos de trabajo que se realizan en la Entidad, de forma anual se realizarán reconocimientos médicos de carácter voluntario. Dichos reconocimientos se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

No obstante y por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral se podrán indicar para determinadas categorías profesionales la obligatoriedad de dicho reconocimiento.

Asimismo para el personal de nueva contratación se realizarán reconocimientos médicos al inicio de la actividad.

Artículo 37. Vestuario.

La Entidad para cubrir las necesidades por parte de los trabajadores/as, se compromete a entregar el vestuario que se especifica seguidamente en años alternativos y siguiendo el régimen de entrega del anterior Convenio Colectivo.

- a) El vestuario de invierno deberá entregarse antes del 15 de septiembre, y estará compuesto por:

3 camisas

2 pantalones

2 chaquetillas

1 par de zapatos o botas, con puntera reforzada para los peones

1 gorro de lana

1 jersey

b) El vestuario de verano deberá entregarse a todo el personal antes del 15 de mayo, y estará compuesto por:

3 camisas

2 pantalones

1 par de zapatos o botas, con puntera reforzada para los
peones

1 gorra

Igualmente, la Mancomunidad entregará cada dos entregas de vestuario de invierno un equipo de agua y un abrigo compuesto por:

-Traje de agua, pantalón y chaqueta

-Par de botas con puntera reforzada para los peones.

-Anorak.

La Mancomunidad se compromete a mantener un stock suficiente como para atender la renovación del vestuario y prendas de seguridad entregando en caso de rotura u otros deterioros producidos en accidentes de trabajo o en el desempeño de sus servicios, así como para las nuevas incorporaciones de personal, previa entrega de la prenda deteriorada que deberá corresponderse con la de la última entrega realizada por la Mancomunidad.

Igualmente, la Mancomunidad facilitará calzados les para aquellos trabajadores que lo necesiten por prescripción médica que deberá siempre justificarse.

El uso del vestuario será única y exclusivamente para la prestación del trabajo en la Mancomunidad.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, entenderá sobre las recomendaciones necesarias para la elección de la ropa adecuada para los diferentes puestos de trabajo, así como de los medios de protección individual (EPI), que se recomienden como de uso obligatorio.

Artículo 38. Graduación de las faltas.



Las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves:

Serán consideradas como tales:

1. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada a no ser que quede probada la imposibilidad de hacerlo.
2. El descuido en la conservación de los locales y materiales del servicio.
3. El uso del vestuario de trabajo fuera del horario laboral.
4. No presentar a la Empresa el parte de baja o alta de la Seguridad Social en plazo de 5 días o no comunicar a la Mancomunidad este hecho en el día en que se produce.
5. Siete faltas de puntualidad al mes natural, entendiéndose por falta de puntualidad la demora de hasta quince minutos. Si se excede de los quince minutos en la hora de entrada, además de considerarse falta de puntualidad, deberá recuperarse ese tiempo desde el minuto uno.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, un día al mes.

b) Faltas graves:

1. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los mandos, siempre que estén dentro de las funciones correspondientes a la categoría a la que se pertenece, y cuando no se ponga en peligro la seguridad e integridad, o afecten a la dignidad del trabajador.
2. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización de un superior.
4. La falta de asistencia al trabajo de 2 a 3 días al mes sin causa justificada.
5. La simulación o encubrimiento de enfermedad o dente, de faltas propias o de otros trabajadores.
6. La falta de disciplina en el trabajo, del respeto debido a superiores, compañeros, subordinados y público en general, o cualquier otra acción que





perturbe el normal desarrollo de los servicios.

7. La negligencia que pueda causar graves en la conservación de locales y materiales del servicio.

8. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo o el uso para fines propios de los enseres y herramientas propiedad de la Mancomunidad.

9. La embriaguez o toxicomanía que no fuera habitual en el trabajo.

Se presumirá la embriaguez en aquel trabajador que requerido, por un superior, a realizar la correspondientes pruebas de alcoholemias, se negare a someterse a las mismas.

10. La reincidencia de tres faltas leves en periodo de seis meses.

11. La no realización del reconocimiento médico obligatorio.

c) Faltas muy graves:

1. El hurto y el robo tanto a los trabajadores como a la entidad.

2. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en vehículos, máquinas, aparatos, instalaciones y edificios, enseres y departamentos de la Mancomunidad de forma intencionada

3. La disminución reiterada, voluntaria y continuada a pesar del aviso por escrito por parte de la empresa y sin causa justificada en el rendimiento del trabajo.

4. El fraude o abuso de en las funciones encomendadas, violar el secreto de correspondencia y documentación o infringir el sigilo profesional.

5. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante más de tres días al mes

6. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

1. La reincidencia de tres faltas graves en un período de un año.

2. El acoso verbal, psicológico o físico y la agresión o discriminación por motivos sexuales, políticos o religiosos.

Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en función de las faltas cometidas serán las siguientes:



a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Un día de suspensión de empleo y sueldo. b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Despido.

Artículo 40. Procedimiento disciplinario.

1. En las sanciones por faltas leves será suficiente la audiencia, por un plazo de cinco días, del interesado y su comunicación por escrito. Se comunicarán al interesado y al Comité de Empresa

2. Previa a la sanción de las faltas graves y muy graves, se abrirá el correspondiente expediente disciplinario, en el que constará:

a) Comunicación al trabajador de la incoación de diligencias previas e instructor del expediente, con indicación sucinta de hechos, fecha y calificación provisional. Se concederá un plazo de cinco días para recusación del Instructor.

b) Comunicación del instructor al interesado y al Comité de empresa de los cargos, concediéndose plazo de diez días para alegaciones y proposición de pruebas que consideren conveniente o de derecho.

c) Propuesta de sanción o archivo de actuaciones del instructor del expediente, con notificación de la misma al trabajador y Comité de empresa, concediéndose un plazo de alegaciones de diez días.

d) Resolución del Órgano competente.

e) Comunicación motivada de la sanción al trabajador y Comité de empresa.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha del conocimiento de su comisión la Mancomunidad. Dichos plazos quedaran interrumpidos cualquier acto propio del expediente instruido. En todo caso las faltas prescribirán una vez empezado el expediente, las leves a los dos meses, las graves a los cuatro meses y las muy graves a los seis meses, desde la comisión de las faltas.

Artículo 42. Despido Colectivo.

Una vez cumplido todos los pasos establecidos por Ley y en caso de poder realizar dichos despidos, la Mancomunidad nevará a cabo los mismos respetando por orden de preferencia a los trabajadores con más antigüedad en la empresa y





en caso de ser la misma, la edad y la situación familiar de cada trabajador, siendo la Comisión Paritaria la encargada de establecer los criterios a aplicar.

Se indemnizará a cada trabajador con un total de 45 días por año trabajado.

Artículo 43. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y como tal, órgano de encuentro de las diversas centrales sindicales que hayan accedido a él, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados.

Sus funciones serán las recogidas en el arto 64 del Estatuto de los Trabajadores, y la Mancomunidad facilitará todos los medios necesarios para la realización de las mismas.

Artículo 44. Secciones sindicales.

Los sindicatos que hayan accedido al Comité de Empresa a través de las correspondientes elecciones sindicales y que hayan obtenido al menos el 10% de sus miembros o sean considerados por los organismos correspondientes los dos sindicatos mayoritarios a nivel nacional, podrán designar máximo de un delegado sindical.

Los delegados sindicales tendrán todos los derechos y deberes que se recogen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y podrán disfrutar del mismo crédito horario que los miembros del comité de empresa.

Artículo 45. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de veinte horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación. Deberá comunicarse a la Mancomunidad con cuarenta y ocho horas de antelación salvo casos excepcionales del uso de este crédito horario. El tiempo empleado en dicha función representativa se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales, las empleadas en reuniones convocadas por la Mancomunidad y las empleadas en la negociación colectiva.

Los miembros de cada Sección Sindical que componen el Comité de Empresa, cuando alcancen al menos el 33% de representatividad en dicho Comité. Podrán liberar a uno de sus componentes, perdiendo los restantes miembros de dicha sección Sindical su derecho al crédito horario previsto en los apartados anteriores. Las liberaciones serán informadas a la Mancomunidad.





En el caso que no se opte por la liberación, los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán acumular el crédito de horas a que tengan derecho en o varios de sus componentes. La acumulación se informará a la Mancomunidad.

Artículo 46. Local del Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

La Dirección de la Mancomunidad facilitará a los miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Dicho local, que se ubicará dentro de las instalaciones de la Entidad, deberá estar dotado de todos los medios materiales necesarios. La Mancomunidad se encargará al igual que en todas sus instalaciones del mantenimiento del mismo.

Artículo 47. Derecho a la información.

Con independencia de la reconocida al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes, la Entidad informará según lo establecido en el presente Convenio de las siguientes materias:

Relación anual de todo el personal afectado por el Convenio que incluya Nombre y Apellidos. Edad, Fecha de Ingreso. Categoría, Centro de Trabajo, Sistema y Grupo de Rotación y Turno de Vacaciones.

Organigrama de la Entidad.

Promociones. Descripción de los servicios a prestar.

Habilitaciones.

Traslados.

Jubilación y sustituciones.

Artículo 48. Reuniones informativas con trabajadores.

Con independencia del Derecho de Asamblea regulado en el artículo 77 y siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores. el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones informativas mensuales con los trabajadores en sus respectivos centros de sobre asuntos de su interés directo. a la finalización de la jornada de trabajo.

La reunión mensual no acumulable, se acordará con una anticipación de 3 días laborables con la Mancomunidad para mejorar la coordinación de los Servicios.

Las Secciones Sindicales, definidas en el presente convenio, podrán solicitar igualmente. y por casos excepcionales, la celebración de reuniones con sus





afiliados. Estas reuniones. Que no podrán programarse en fechas coincidentes con cualquier otro tipo de reunión sindical, se celebrarán a la finalización de jornada, y su programación se acordará con una anticipación de 3 días laborables con la Mancomunidad para mejorar la coordinación de los Servicios.

Disposición adicional primera

Acuerdo de garantía y estabilidad de los puestos de trabajo de la Mancomunidad de los R.S.U. Guadalquivir.

I. Ámbito:

El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla del personal laboral que figura en el Presupuesto General de Mancomunidad para la Gestión de los R.S.U. Guadalquivir para el ejercicio 2005, cuyas relaciones laborales están reguladas bajo el marco de aplicación del Convenio Colectivo de la Entidad.

Quedarán fuera de la cobertura de esta Acuerdo, todos aquellos trabajadores cuyo contrato laboral los vincule a un servicio específicamente determinado en el mismo, se encuentren en comisión de servicios con otras Administraciones, así como los contratos eventuales o de libre designación.

2. Objetivo:

Con el fin de dar una mayor estabilidad a los puestos de trabajo relacionados en dicho Presupuesto. y de cara a conseguir una mejora en la calidad de los servicios, se hace necesario blindar determinados aspectos que favorezcan la profesionalización del personal así como una mayor motivación y rendimiento del mismo,

Por ello, mediante el presente documento, las partes firmantes acuerdan:

«Proponer y promover todas aquellas medidas necesarias para garantizar la estabilidad presente y futura de todos los trabajadores relacionados en la Plantilla del Presupuesto General de la entidad para el ejercicio 2005 y dentro del ámbito del presente acuerdo)).

Disposición adicional segunda

Con el ánimo de dar respuesta a la demanda de una mayor calidad en la prestación de los servicios que gestiona la comunidad. así como a fin de ofrecer a los trabajadores una mejor adecuación de su categoría con las funciones que habitualmente desempeña, la Entidad llevará a cabo un proceso de análisis y descripción de los puestos de trabajo que tendrá por objetivo dar una nueva clasificación profesional de los trabajadores, reuniéndolos por grupos profesionales en el que se agrupen unitariamente las aptitudes profesionales.





Titulaciones y contenido general de la prestación laboral, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la elaboración de dicho análisis y descripción, se hará una Comisión Mixta entre la representación sindical y de la Entidad. Dicha Comisión tendrá como objeto impulsar el procedimiento a iniciar, efectuando el seguimiento de todo el desarrollo y evaluando el resultado del mismo y sus posibles aplicaciones.

Dicho proceso se comenzará durante el año 2006 y será realizado por empresa externa contratada conforme a las posiciones contempladas en la normativa aplicable para la contratación pública.

No obstante, en caso de reubicación de personal como consecuencia del proceso de análisis y descripción de puestos, no se verán mermadas en ningún caso las retribuciones del bajador afectado, respetándose estas en su totalidad si fuesen más favorables, con independencia de su nuevo destino y categoría profesional.

Disposición adicional tercera

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar se establece para personal de oficina de la Mancomunidad la posibilidad de acogerse, por períodos mínimos de un mes. a la modificación de la jornada diaria de trabajo conforme al acuerdo de flexibilidad horaria que deberá ser elaborado por la Comisión Paritaria en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio.

Disposiciones transitorias: Primera: Mientras se constituye la bolsa de empleo que se contempla en el vigente texto de convenio colectivo para las contrataciones eventuales, las mismas continuarán realizándose mediante los procedimientos actuales de contratación. Se establece el plazo de seis meses, desde la firma del presente convenio colectivo, para la elaboración y aprobación de las bases que regularán dicha bolsa de empleo. Segunda: Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tengan cumplidos 65 años de edad y cubierto el periodo mínimo de cotización para obtener prestaciones por jubilación, se jubilarán a finales del ejercicio de 2006.

Tercera: Con el ánimo de conseguir la equiparación mica entre las categorías de Conductor Viaria y Peón Viaria con Conductor Recogida y Peón Recogida respectivamente, sus retribuciones se incrementarán en los conceptos, porcentajes y periodos que se indican seguidamente:

Conductor viaria: El complemento de responsabilidad se equipará en cuatro años a razón de 25% anual.

Peón viaria: El complemento de penosidad se equipará en cuatro años a razón del 25% anual.

ANEXO I

Tabla salarial V Convenio Colectivo personal laboral

Ejercicio 2006

| Categoría | Salario case | C. As-Reto | Crespones | C.penos. | Total |
|---------------------------|--------------|------------|-----------|----------|---------|
| Jefe de Área | 1545,09 | 493,84 | 349,03 | 0 | 2387,96 |
| Tit. Superior | 1499,08 | 323,02 | 134,63 | 0 | 1956,73 |
| Ti. Medio | 1390,33 | 283,26 | 60,00 | 0 | 1733,59 |
| Jefe de Servicios | 1256,56 | 382,6 | 349,03 | 0 | 1988,19 |
| Coordinador | 1078,28 | 330,26 | 349,03 | 0 | 1757,57 |
| Jefe de Unidad | 1037,18 | 145,66 | 192,23 | 0 | 1375,07 |
| Aux. Técnico | 1037,18 | 145,66 | 68,72 | 0 | 1251,56 |
| Inspector Servicios | 1037,18 | 145,66 | 258,98 | 0 | 1441,82 |
| Conductor Recogida | 991,16 | 145,66 | 70,11 | 0 | 1206,93 |
| Conductor Viaria | 991,16 | 145,66 | 17,53 | 0 | 1154,35 |
| Oficial I." Mantenimiento | 945,19 | 145,66 | 70,11 | 70,11 | 1231,07 |
| Oficial 1" Taller | 945,19 | 145,66 | 70,11 | 70,11 | 1231,07 |
| Oficial I." Taller | 938,81 | 145,66 | 21,83 | 70,11 | 1176,41 |
| Oficial" Taller | 814,85 | 136,96 | 0 | 177,99 | 1129,8 |
| Oficial 1" Servicios | 814,85 | 136,96 | 0 | 177,99 | 1129,8 |
| Administrativo | 991,16 | 145,66 | 0 | 0 | 1136,82 |
| Peon Recogida | 731,45 | 58,53 | 0 | 295,87 | 1085,85 |
| Peon Viaria | 731,45 | 58,53 | 0 | 24,29 | 1033,27 |
| Agente Tasas | 991,16 | 145,66 | 0 | 0 | 1136,82 |
| Aux. Administrativo | 814,85 | 136,96 | 0 | 0 | 951,81 |
| Opero | 731,45 | 58,53 | 0 | 295,87 | 1085,85 |
| Basculista | 731,45 | 58,53 | 112,88 | 48,95 | 951,81 |
| Controlador | 731,45 | 58,53 | 0 | 161,83 | 951,81 |
| Limpiadora | 731,45 | 58,53 | 0 | 161,83 | 951,81 |

ANEXO II

Otros conceptos retributivos V Convenio Colectivo

Ejercicio 2006

| Categoría | P. convenio | C. destino | Valor trienio | Valor fase. |
|-------------------|-------------|------------|---------------|-------------|
| Jefe de Área | 40 | 618,52 | 50,24 | 159,20 |
| Tit. Superior | 40 | | 50,24 | 130,45 |
| Tit. Medio | 40 | | 45,24 | 115,57 |
| Jefe de Servicios | 40 | 500,00 | 43,84 | 132,55 |



| | | | | |
|-----------------|----|--------|-------|--------|
| Coordinador | 40 | 448,07 | 43,84 | 117,17 |
| Jefe de Unidad | 40 | | 43,59 | 91,67 |
| Aux. Técnico | 40 | | 43,59 | 83,44 |
| Inspector | 40 | 168,45 | 43,43 | 96,12 |
| Servicios | | | | |
| Conductor | 40 | | 42,67 | 80,46 |
| Recogida | | | | |
| Conductor | 40 | | 42,67 | 76,96 |
| Viaria | | | | |
| Oficial 1" | 40 | 134,76 | 42,67 | 82,07 |
| Mantenimiento | | | | |
| Oficial" Taller | 40 | | 42,67 | 82,07 |
| Oficial" Taller | 40 | | 39,49 | 78,43 |
| Oficial" Taller | 40 | | 39,49 | 75,32 |
| Oficial" | 40 | | 39,49 | 75,32 |
| Servicios | | | | |
| Administrativo | 40 | | 38,77 | 75,79 |
| Peon Recogida | 40 | | 37,54 | 72,39 |
| Peon Viaria | 40 | | 37,54 | 68,88 |
| Agente Tasas | 40 | | 38,77 | 75,79 |
| Aux. | 40 | | 33,31 | 63,45 |
| Administrativo | | | | |
| Opero | 40 | | 37,54 | 72,39 |
| Basculista | | | | |
| Controlador | 40 | | 33,31 | 63,45 |
| Limpiadora | 40 | | 33,31 | 63,45 |

