

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determinan la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de trabajo de la empresa mixta para la gestión de los servicios de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Almendralejo. Asiento 39/2005.

VISTO: el texto del I Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Mixta para la Gestión de los Servicios de Limpieza Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Almendralejo, con código informático 0601402, suscrito el doce de agosto de dos mil cinco por la representación legal de citada empresa, de una parte, y por el Delegado de Personal, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 22 de septiembre de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MIXTA PARA LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA CIUDAD DE ALMENDRALEJO

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Mixta de Limpieza del municipio de Almendralejo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se fija en 3 años, a todos los efectos, esto es, desde el día 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3. Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, quedando en caso contrario prorrogado por anualidades. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo de Extremadura y a la representación empresarial o social. Si no se produjese la denuncia el articulado del Convenio se entenderá prorrogado, excepto lo referente a la remuneración salarial, que se actualizaría automáticamente según I.P.C. real.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que tuviera establecidas en favor de sus trabajadores.

Artículo 5. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación. De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

Artículo 6. Clasificación profesional.

Plantillas.

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Así mismo los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

El trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

Grupos Profesionales.

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

- I. Técnicos
- II. Mandos Intermedios
- III. Administrativos
- IV. Operarios

I. Técnicos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- 1ª Titulado Superior
- 2ª Titulados Medios
- 3ª Técnico Ayudante
- 4ª Auxiliar Técnico

El titulado superior y medio se halla en posesión del correspondiente título de grado superior o medio, respectivamente, y se encarga de la dirección de los servicios que se le encomiendan, valorándose los conocimientos específicos demostrados en puestos de trabajo de superior o igual categoría en la empresa.

El Técnico Ayudante está en posesión o no de un título de grado medio y desempeña funciones de la especialidad que le encomienda la Empresa.

El auxiliar técnico es el empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

II. Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

- Jefe de Servicio
- Encargado General
- Capataz

III. Administrativos: En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo

IV. Operarios: Este personal se agrupa en las siguientes categorías: Conductor Peón conductor. Peón.

Definición de los puestos de trabajo.

Los diferentes puestos de trabajo del presente Convenio tendrán las siguientes funciones:

GRUPO II. MANDOS INTERMEDIOS

Jefe de Servicio: Es el responsable de la Empresa en los Servicios que ésta preste en el municipio de Almendralejo. Tiene a sus

órdenes al personal de todos los servicios. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades que la Empresa desarrolla y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Encargado General: Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que se le encomiendan. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades de los centros de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas encomendadas por sus superiores para la buena marcha de los trabajos y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, dependiendo directamente del Jefe de Servicio. Podrá realizar si así se le ordena las funciones asignadas a la categoría de Conductor en cualquiera de los puestos de trabajo.

Capataz: Es el trabajador que, a las ordenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a sus servicios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas a la categoría de Conductor.

GRUPO III. ADMINISTRATIVOS

Oficial Administrativo: Es aquel trabajador que bajo las órdenes inmediatas de su Jefe realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras I cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus órdenes trabajadores de igual o inferior categoría.

Auxiliar Administrativo: Es aquel trabajador que realiza tareas de mecanografía e informática, manejo de máquinas, archivo de documentos y, en general, los trabajos inherentes a la dinámica administrativa que le encomiendan sus superiores.

GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

A) CATEGORÍA: CONDUCTOR

Con criterio general, las personas que desempeñen la categoría de Conductor deberán estar en posesión, al menos, del carnet de conducir de la clase C-2.

1. Puesto de Trabajo: Conductor.

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller.

Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas, etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

2. Puesto de Trabajo: Peón Conductor:

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción de cualquier vehículo de la empresa. Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

3. Puesto de Trabajo: Peón.

Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente, tanto en limpieza viaria y jardinería como en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 7. Trabajos de superior e inferior categoría.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T. la realización de trabajos de superior e inferior categoría habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

a) La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.

b) El mero desempeño de una categoría no implicará la consolidación del salario ni la categoría superior, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 8. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores dos monos al año, un par de botas de goma, un par de botas de trabajo, un traje de agua y una prenda de abrigo. Asimismo les facilitará guantes o cualquier otra prenda de las anteriormente descritas que por su deterioro necesiten ser sustituidas.

Artículo 9. Antigüedad.

La empresa pagará a sus trabajadores en concepto de antigüedad, el 5% del salario base cada trienio.

Dicho complemento se comenzará a percibir en la nómina del mes en que se cumpla los respectivos trienios.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más el plus tóxico, el plus transporte y la antigüedad. Los devengos de las mencionadas pagas extraordinarias será:

- Paga de Verano: desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Las fechas límite establecidas para su pago serán:

- Paga de Verano: el 20 de julio.
- Paga de Navidad: el 20 de diciembre.

Artículo 11. Plus Festivo trabajado.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán, en concepto de gratificación la cantidad de 36 euros por día festivo trabajado de los 14 anuales.

Artículo 12. Complemento de Penosidad.

La Empresa abonará, por día efectivamente trabajado, a todos los trabajadores, en concepto de plus de penosidad un 22% del salario base para el año 2005.

Dicho porcentaje será del 24% para el año 2006, y del 25% para el año 2007.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales.

Artículo 14. Salario base del Convenio.

Siempre que el S.M.I. supere al salario base de algunas de las categorías establecidas en la tabla salarial, se consignará como salario base el S.M.I. Esta situación se mantendrá hasta que se produzca la subida del salario convenio y, obviamente, ésta fuese superior al S.M.I. vigente en ese momento.

Artículo 15. Cláusula de Revisión Salarial.

— Año 2005

Se pacta un incremento para dicho año, igual al IPC nacional previsto por el Gobierno sobre todos los conceptos retributivos. Este incremento estará sujeto a una cláusula de revisión respecto al IPC nacional real resultante más un 3%.

— Año 2006

Se pacta un incremento para dicho año, igual al IPC nacional previsto por el Gobierno sobre todos los conceptos retributivos. Este incremento estará sujeto a una cláusula de revisión respecto al IPC nacional real resultante más un 3%.

— Año 2007

Se pacta un incremento para dicho año, igual al IPC nacional previsto por el Gobierno sobre todos los conceptos retributivos. Este incremento estará sujeto a una cláusula de revisión respecto al IPC nacional real resultante más un 3%.

Artículo 16. Incapacidad temporal.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que le corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su Base Reguladora, desde el cuarto día de la baja.

En caso de que la situación de I.T. sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzará igualmente el 100% de la Base Reguladora y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutará estableciéndose turnos rotativos de mayo a octubre.

Durante el primer año de prestación de los servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado.

La paga de vacaciones se abonarán a razón de todos los conceptos excepto el plus transporte.

En el periodo de vacaciones nunca comenzará en festivo o descanso generado.

Con carácter general y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el periodo de vacaciones tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, siempre que sea comunicado a su superior jerárquico un mes antes de primer periodo alterado.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año anterior a su disfrute.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente, percibirán un plus de nocturnidad del 2,48 euros por jornada completa en que se realice el trabajo entre las horas indicadas.

Artículo 19. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas consistente en 45,08 € por cada hijo comprendido entre los cinco y los 18 años que esté estudiando. Esta suma será pagaderas en el mes de octubre previa justificación de la matriculación en el curso correspondiente.

Artículo 20. Reconocimiento médico.

Se efectuará con cargo a la empresa, reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores. Cuando se den circunstancias de trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos se realizarán con la frecuencia necesaria.

Artículo 21. Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor o peón-conductor de la Empresa Mixta resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la

retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión, siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, fuera de la jornada de trabajo y por causas que no sean embriaguez o exceso de velocidad, esta empresa, caso de existir la posibilidad de acoplarlo a otro puesto de trabajo que no requiera permiso de conducción le asignará éste, con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor. De no ser posible, se suspenderá el contrato de trabajo hasta tanto se recupere el carnet, momento en que se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad, fuera de su jornada de trabajo ni por supuesto con vehículos propiedad de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la Empresa a abonarle retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores al servicio de dicha empresa tendrán derecho a licencias retribuidas en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

- 15 días naturales por matrimonio del trabajador.
- 1 día por matrimonio de parientes del primer grado de afinidad o consanguinidad.
- 2 días por nacimiento de hijo.
- 2 días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 4 días por asuntos particulares al año.
- Por exámenes: Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza,

tendrán derecho a una licencia de una duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo indispensable para acudir al médico especialista, médico de cabecera y pediatra.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, debiéndose presentar los oportunos justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Artículo 24. Derechos sindicales.

Se colocará un tablón de anuncios para el personal.

Se descontará la cuota sindical de la nómina del trabajador, previa petición por escrito del mismo.

El Delegado de Personal dispondrá de quince horas mensuales para los asuntos relacionados con su función.

Artículo 25. Adscripción del personal.

Como garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, en la sucesión de empresas y el cambio de titularidad, se establece que al término de la concesión de la contrata, la nueva empresa titular de la contrata absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, y en concreto con los arts. 49 y siguientes del Convenio general del sector, subrogándose íntegramente en todos los derechos que éstos tengan legalmente reconocidos. A estos efectos se pondrá de manifiesto por la empresa cedente y antes de la adjudicación a todos los concursantes, la relación de personal con todos los datos descriptivos necesarios.

Artículo 26. Seguro de accidentes.

La empresa concertará, en el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio, una póliza de seguro colectivo para todo el personal para la cobertura de las siguientes contingencias:

1. Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, aquéllos que determina el Régimen General de la Seguridad Social, causarán derecho al percibo de una indemnización de 12.000 €.
2. Invalidez Permanente en grado total para la profesión habitual o absoluta, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad

profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 12.000 €.

3. Gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 12.000 €.

Artículo 26. Jubilación a los 64 años.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a que dicha norma legal se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles. La empresa se compromete a proceder a la cobertura de la baja así producida mediante la contratación, en condiciones de la misma naturaleza, que las afectantes al contrato del jubilado, de otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo con derecho a cualesquiera de las prestaciones o subsidios establecidos para dicha contingencia o que sea demandante de primer empleo.

Los trabajadores afectos por el presente Convenio, podrán solicitar la jubilación anticipada, y la Empresa de mutuo a cuerdo con el trabajador podrá proceder a dar de baja a éste por tal circunstancia.

Se fija un premio de jubilación anticipada para todos sus trabajadores y trabajadoras que quiera jubilarse en las siguientes cuantías:

- Sesenta años: 15.000 €
- Sesenta y un años: 13.000 €
- Sesenta y dos años: 10.000 €
- Sesenta y tres años: 8.000 €
- Sesenta y cuatro años: 5.000 €

Artículo 27. Comisión paritaria

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de cuanto establece el presente Convenio se crea una Comisión Paritaria compuesta por un representante de la Empresa y otro de los trabajadores.

Disposición final. Atrasos

La Empresa hará efectivos los atrasos salariales devengados, desde el día 1 de enero y hasta la firma del Convenio.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2005, de la Consejera de Educación, por la que se resuelve la convocatoria para otorgar ayudas a la investigación e innovación educativa en el ámbito de la Cultura Extremeña.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 30 de mayo de 2005, por la que se resuelve la convocatoria de premios a las mejores publicaciones escolares realizadas durante el curso 2004/2005 en la Comunidad Autónoma de Extremadura (D.O.E nº 66, de 9 de junio), y a tenor de lo que se establece en su artículo 11º y a propuesta de la Comisión de Selección, en uso de las atribuciones que tengo concedidas,

RESUELVO:

Primero. Conceder las Ayudas que se especifican en el Anexo I, con cargo a la aplicación presupuestaria 2005.13.06.423A.481.00.

Segundo. Desestimar las solicitudes que se especifican en el Anexo II.

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante esta Consejería de Educación, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, tal y como disponen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y artículo 102 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Podrá también interponer directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida a 30 de septiembre de 2005.

La Consejera de Educación,
EVA MARÍA PÉREZ LÓPEZ