I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

23 *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Wolmer Asesores, S. L. (código número 28103151012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Wolmer Asesores, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de junio de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de octubre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20211105-23

CONVENIO COLECTIVO WOLMER ASESORES PARA LA PLANTA DE LA PALOMA PARA TRATAMIENTO Y RECUPERACIÓN DE PLÁSTICOS Y ENVASES

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa WOLMER ASESORES, S.L., así como por los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a la Federación Regional de Servicios Públicos en representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y la Federación de Construcción y servicios de Madrid en representación de (CC.OO.)

Las partes firmantes tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a la empresa y los trabajadores en él incluidos durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio tendrá un ámbito limitado a los trabajadores de Wolmer Asesores que presten sus servicios en la planta de tratamiento de residuos de La Paloma (Madrid), sito en la carretera de valencia km 14,200 – Cañada Real Galiana S/N (Madrid), dedicados a recuperación de materiales de las distintas fracciones (Restos y Envases), así como el de limpieza de las instalaciones, dentro de la gestión de Residuos sólidos urbanos, regulando las relaciones laborales entre la empresa y dichos trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Artículo 3.- Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y su vigencia será de hasta 31 de diciembre de 2023.

Quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales en él establecidos hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran mínimas, respetándose a título individual y colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en el mismo y que ya vinieran disfrutando los trabajadores en el momento de su firma.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensan y absorben todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, convenios o acuerdos colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán absorbidas y compensadas por éstas

BOCM-20211105-23

últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6.- Comisión mixta paritaria.

El mismo día de la firma del presente convenio colectivo se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación del mismo.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y 3 representantes de la parte social. Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes que lo comunicará a la otra, debiéndose celebrar las correspondientes reuniones en el plazo de 10 días desde su solicitud.

Será función de la Comisión la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta comisión mixta paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, en un plazo máximo de cinco días a contar desde el siguiente al que se le hubiera solicitado.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7.- Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y los complementos que, para cada categoría profesional, se determinan en las tablas salariales, que para los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023.

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día laborable de cada mes.

Para el ejercicio 2020 se aplicará las tablas salariales definitivas (Anexo 1), que supone un incremento del 0,80% sobre todos los conceptos salariales del 2019.

Para el ejercicio 2021 se aplicará las tablas salariales definitivas (Anexo 1), que supone un incremento del 0,20% sobre todos los conceptos salariales del 2020.

Para el ejercicio 2022 se aplicará un incremento sobre las tablas salariales de 2.021 (Anexo 1), de 2,00% sobre todos los conceptos del 2021. En el caso de que el IPC definitivo del año 2021 superase el 2% será de aplicación el IPC definitivo

Para el ejercicio 2023 se aplicará un incremento sobre las tablas salariales definitivas de 2.022 (Anexo 1), del IPC definitivo del año 2.022. En caso de que éste sea positivo + 1% sobre todos los conceptos del 2.022.

Artículo 8.- Anticipos.

Los trabajadores que lleven más de un mes en la empresa tendrán derecho a percibir un anticipo al mes en cuantía que no sea superior al 50% de su salario mensual. El plazo para la solicitud de los anticipos será desde el día 1 al día 10 de cada mes, fijándose el día 15, o el día

BOCM-20211105-23

hábil anterior en el caso de ser este festivo, como fecha en que se hará efectivo el anticipo solicitado.

Artículo 9.- Complemento de antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en quinquenios al 7'50% sobre el salario base, que se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan.

Artículo. 10.- Toxicidad.

El personal adscrito a este convenio percibirá un complemento de toxicidad consistente en el 30% del salario base día, por cada día laborable efectivamente trabajado, en el importe que, para cada categoría profesional, se señala en la tabla salarial anexo 1.

Artículo. 11.- Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen toda o parte de su jornada laboral entre las 21:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por cada hora trabajada dentro de dicho margen horario, en la cuantía indicada en la siguiente tabla:

Encargado	1,35 €
Oficial	1,18 €
Peón Especialista	1,11 €
Peón	1,07 €

Artículo. 12.- Plus salarial de transporte.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán, por cada día laborable efectivamente trabajado, un plus de transporte reflejado en tabla salarial anexo 1, que tiene como finalidad la de compensar los gastos ocasionados como consecuencia de su desplazamiento al centro de trabajo.

Artículo 13.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes

La empresa abonará a todo el personal tres pagas extraordinarias, denominadas paga de verano, paga de navidad y paga de marzo. La cuantía de cada una de ellas será equivalente a una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado

El abono de la paga de verano se efectuará el 20 de junio, el de la paga de navidad el 20 de diciembre y el de la paga de marzo el 20 de marzo.

El periodo de devengo de las pagas corresponde al tiempo de trabajo y los periodos que se señalan a continuación:

Paga de verano: Desde 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
Paga de navidad: Desde 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso.
Paga de marzo: Desde el 1 de abril de año anterior al 31 de marzo del año en curso.

BOCM-20211105-23

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, proporcionalmente con el tiempo trabajado.

Artículo 14.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquéllas que superen la jornada establecida en el presente convenio, en cómputo mensual.

El importe de cada hora extraordinaria laborable queda establecido en 11,50.-€. El importe de la hora extraordinaria realizada en días festivos será de 16,50.-€. Siendo ambos importes validos a partir del 01/01/2021. Anexo 2.

La empresa podrá llegar a acuerdos con los representantes de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de las horas extraordinarias.

Las horas festivas que se realicen, se cobrarán dentro del mes en el que se realicen dichas horas extras, fijándose como límite mensual a incluir el día 25 de cada mes, siendo de aplicación a partir del 01/01/2021.

Artículo 15.- Festivos y Domingos.

Se considerarán como días festivos, a los efectos de lo establecido en el artículo anterior, los establecidos cada año en el calendario laboral oficial, tanto en lo que se refiere a los días festivos de ámbito nacional como de ámbito local.

Asimismo, será considerado festivo el 3 de noviembre. En el caso de que caiga en domingo o festivo, pasará a disfrutarse el día posterior inmediato que sea laborable

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal.

En el caso de que las necesidades del servicio lo requieran y hubiese que trabajar en domingo, éste se compensara a razón de 200 € por la jornada completa trabajada (7 horas), o en la parte proporcional en caso de no realizarse dicha jornada completa.

CAPÍTULO III.- JORNADA Y DESCANSOS

Artículo 16.- **Jornada**

La jornada de trabajo del personal incluido en este convenio será de 40 horas en cómputo semanal, distribuidas de lunes a sábado, con descanso de 30 minutos diarios de bocadillo y considerado como tiempo efectivo de trabajo, se incluye el tiempo necesario para la higiene personal establecida según la ley, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Siendo la organización del trabajador en turnos de mañana o tarde, teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

a) Las nuevas contrataciones, salvo por causas concretas del puesto de trabajo, a evaluar por la empresa, tendrá específicamente el turno de tarde.
b) Se seguirá el protocolo de conciliación familiar acordado.

BOCM-20211105-23

c) La empresa decidirá finalmente la forma de realizar los turnos, una vez estudiadas todas las situaciones.

Artículo 17.- **Vacaciones**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y uno días naturales. Se abonarán en el importe que resulte para cada categoría profesional según la tabla salarial anexo 1, de los conceptos salario base y antigüedad.

Asimismo, se abonará como como compensación de vacaciones del complemento de toxicidad, prorrateándose según el tiempo de alta en la empresa y durante el disfrute efectivo del periodo vacacional, la cantidad de 200.-€.

El importe anteriormente mencionado, será abonado para contratos a tiempo completo, siendo abonado en los contratos a tiempo parcial, en proporción a la jornada contratada.

La empresa establecerá a principios de cada año el calendario de vacaciones, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, concediéndose las mismas en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

De acuerdo con las necesidades del servicio, en caso de acumulación de petición de vacaciones en los mismos días, el criterio a seguir será de modo rotatorio, de manera que al trabajador que en el año en curso le corresponda ser el primero en la elección, sea el último en el siguiente año.

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

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

Artículo 18.- **Licencias.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación y siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio
b) Dos días laborables en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia será de cuatro días siempre y cuando exista hospitalización de al menos tres días. Cuando por tales motivos el trabajador necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, su duración será de cuatro días y de cinco días si el desplazamiento es fuera del país.

BOCM-20211105-23

En caso de hospitalización, este permiso podrá ejercerlo durante el tiempo que dure dicha hospitalización y de forma no consecutiva.

c) Dos días laborables por traslado de domicilio, siempre y cuando no se disfrute de este permiso más de una vez al año.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

g) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos.

h) Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento se realizará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores.

i) Tres días de asuntos propios, abonable en los conceptos salario base, plus antigüedad, plus transporte y plus toxicidad, siendo efectivos a partir del 01/01/2021.
Las solicitudes se realizarán con una antelación mínima de 15 días.
No podrá utilizarse durante el periodo vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca al trabajador. En el caso de que para un mismo día se recibieran solicitudes que sobrepasaran dicho porcentaje, se realizará un sorteo entre las solicitudes presentadas, para determinar los trabajadores con derecho al disfrute. En dicho sorteo estarán presentes un representante de la empresa y un miembro del comité de empresa por cada uno de los sindicatos representado en dicho comité.

j) El trabajador podrá solicitar el disfrute de hasta 60 días de permiso sin retribuir, de acuerdo a las siguientes condiciones:
    1) El trabajador causará baja laboral, durante dicho período, no existiendo obligación de realizar cotizaciones a la seguridad social, por parte de la empresa.
    2) El trabajador tendrá que tener un año de antigüedad en la empresa.
    3) Solo podrá ser solicitado una vez cada dos años y en un solo periodo.
    4) Tendrá que solicitarlo con un mínimo de quince días de antelación, a la fecha de inicio del permiso.
    5) No podrá utilizarse durante los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.
    6) En caso de no incorporación en la fecha acordada, salvo causa debidamente justificada, el trabajador causará baja definitiva en la empresa por baja voluntaria.
    7) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca al trabajador.

k) Lactancia: posibilidad de acumular en días completos dicho periodo (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Dichas licencias deberán ser preavisadas, salvo caso de urgencia que lo impida. Posteriormente, serán justificadas debidamente dentro de las setenta y dos horas posteriores a las mismas, a excepción del permiso sin retribuir y los días de asuntos propios.

BOCM-20211105-23

Asimismo, en cuanto resulte de aplicación, se entenderán comprendidos tanto los matrimonios como las parejas de hecho.

Artículo 19.- **Excedencias**.

Los trabajadores que cuenten al menos con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo entre cuatro meses y cinco años. En el supuesto de solicitarse por un periodo inferior al máximo, la excedencia podrá prorrogarse, por una sola vez, con la única condición de preavisarse con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse en total el periodo máximo de cinco años.

Para acogerse a un nuevo periodo de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la empresa.

Las solicitudes de excedencia deberán presentarse con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de inicio de la misma y serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud, informando al comité de empresa de la petición.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso o prorroga con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los/as trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose la misma obligatoriamente en tales casos y serán reincorporados a la empresa de forma inmediata al cumplir su mandato.

El derecho a la excedencia por cuidado de hijos o de familiares se regirá por lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin que sean de aplicación los plazos o formalidades establecidos en este artículo para la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO IV.-CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 20.- Categorías.

Todo/a trabajador/a esta obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de la maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de mandos intermedios
Grupo de operarios
Grupo de administrativos

1.- Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

BOCM-20211105-23

Encargado/a: Es el trabajador/a que está a las órdenes de un encargado general y tiene a su cargo al personal operativo, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee los conocimientos completos para mantener la debida disciplina y que se obtenga los rendimientos previstos.

2.- Grupo de operarios: Está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Oficial: Conductor-maquinista, en posesión del carné de conducir correspondiente. Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio y posee conocimientos del oficio y los practica en su puesto de trabajo.

Peón especialista: Es el trabajador/a dedicado a determinadas funciones que, sin ser un oficio, exigen cierta especialidad.

Peón: Es el trabajador/a que realiza tareas que no requieran ninguna especialización

3.- Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Cuando un trabajador/a realice una labor superior a la categoría que ostenta, de forma puntual, la empresa le abonará la diferencia que existía entre ambas categorías. Cuando realice esta labora durante un periodo prolongado de hasta seis meses, la empresa le reconocerá la categoría, cobrando la cantidad que esta nueva categoría tenga designada

Artículo 21.- Censos.

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de los trabajadores en orden alfabético, indicando Apellidos y Nombre, fecha de ingreso en la empresa y Categoría Laboral y turno actual, que será entregado a los representantes sindicales.

CAPÍTULO V.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22.- Infracciones y sanciones.

Serán de aplicación las infracciones y sanciones recogidas en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

BOCM-20211105-23

CAPÍTULO VI. - SEGURIDAD E HIGIENE Y PROTECCIÓN DE LA SALUD LABORAL

Artículo 23.- Prendas de trabajo.

Al inicio de la relación laboral se entregará a cada trabajador, en cada primera temporada, la siguiente uniformidad:

- 1 par de zapatos con puntera de acero

VERANO

- 2 camisas de verano de manga larga
- 2 pantalones de verano.

INVIERNO

- 2 camisas de invierno de manga larga
- 2 pantalones de invierno.
- 1 camiseta térmica o sudadera.

Además, se les entregará a los trabajadores que tenga su puesto de trabajo en exteriores o a petición de cualquier otro trabajador que lo requiera justificadamente, las siguientes prendas:

- 1 cazadora o anorak
- 1 par calcetines térmicos.
- 1 Braga-Bufanda
- 1 par de guantes de abrigo.
- 1 gorro Polar.

Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de mayo.
Las prendas de invierno se entregarán antes del día 15 de octubre.

Los trabajadores/as deberán ir correctamente uniformados y con las prendas adecuadas para desarrollar la labor a cada uno encomendada, siendo dichas prendas de uso obligatorio.

La empresa se compromete a la reposición de la uniformidad y sistemas de protección laboral, por deterioro.

La empresa pondrá a disposición, todas las prendas de trabajo y sistemas de protección laboral, determinadas por las evaluaciones de riesgos laborales y el comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 24.- **Seguro de vida y Responsabilidad Civil.**

La empresa contratará un seguro de vida para cubrir los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional que se produzcan como consecuencia de la actividad desarrollada por la empresa, con resultado de muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, de manera que el trabajador, o sus beneficiarios, perciban en tales casos una indemnización de 38.000 euros.

BOCM-20211105-23

La empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil que cubra los daños a terceros, causados por los trabajadores, por incidentes o accidentes que pudieran ocurrir durante su jornada laboral, incluyendo asistencia de abogado a dichos trabajadores.

La empresa entregará al comité de Empresa una copia del seguro de vida y responsabilidad civil en los 10 días primeros del mes de enero de cada año.

Artículo 25.- **Incapacidad temporal**.

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de seguridad social hasta alcanzar el 100% del salario.

Artículo 26.- **Revisiones médicas.**

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

Los reconocimientos médicos constaran de unas pruebas mínimas, como son:

- Audiometría
- Control visual
- Espirometría
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica

Se realizará un reconocimiento médico, lo más completo posible, una vez al año, para los trabajadores con más riego de toxicidad, especialmente a los trabajadores de la planta de compostaje, que se complementará con radiografía de pulmones.

Los resultados del reconocimiento serán entregados a cada trabajador de forma confidencial.

Artículo 27.- **Riesgos laborales**.

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquéllas que la pudieran sustituir en el futuro.

Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de ley que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la

BOCM-20211105-23

mujer, el embarazo, la lactancia y el cuidado de los hijos o personas mayores por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO VII.- DERECHOS Y GARANTIAS

Artículo 28.- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

A los efectos de dar cumplimiento a lo prevenido en el art. 85.2 del Real Decreto A Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que la negociación del presente Pacto Colectivo se ha realizado respetando e incluyendo las medidas necesarias dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007).

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 29.- Garantías sindicales.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Artículo 30.- Reducción jornada por violencia de género, cáncer u hospitalización prolongada.

Reducción y suspensión de contrato de trabajo por violencia de género. Se acogerá a los legislado en el artículo 37.8 y 48.8 del estatuto de los trabajadores, pudiendo producirse una reducción de jornada de hasta el 50%. Serán referentes La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero, en su capítulo II, recoge los derechos laborales y de la Seguridad Social para las víctimas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto-Ley 6/2019.

Reducción de jornada por cáncer u hospitalización prologada, según lo legislado en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

BOCM-20211105-23

CAPÍTULO VII.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Artículo 31.-

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados por el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y el reglamento del Instituto Laboral de Madrid.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación e interpretación del presente convenio que no hayan sido resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, deberán someterse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional referido, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

En lo no pactado en este convenio y de acuerdo con el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado de 17.06.2013.

Disposición adicional segunda.

Con la firma de este convenio queda sin efecto cualquier otro acuerdo alcanzado en relación con los días de asuntos propios y tiempo de descanso efectivo antes del bocadillo y al final de la jornada, quedando sin efecto el 31/12/2020.

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES 2.020						
GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Encargado	1.059’15	10’59	4’57	1.059’15	1.059’15	1.059’15
GRUPO DE OPERARIOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Oficial	941’25	9’41	4’57	941’25	941’25	941’25
Peón Especialista.	881’15	8’81	4’57	881’15	881’15	881’15
Peón	855’69	8’56	4’57	855’69	855’69	855’69
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Oficial 1ª Administración	941’25	9’41	4’57	941’25	941’25	941’25
Oficial 2ª Administración	881’15	8’81	4’57	881’15	881’15	881’15
Auxiliar Administración	855’69	8’56	4’57	855’69	855’69	855’69

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES 2.021						
GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Encargado	1.061’27	10’61	4’58	1.061’27	1.061’27	1.061’27
GRUPO DE OPERARIOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Oficial	943’13	9’43	4’58	943’13	943’13	943’13
Peón Especialista.	882’91	8’83	4’58	882’91	882’91	882’91
Peón	857’40	8’57	4’58	857’40	857’40	857’40
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Oficial 1ª Administración	943’14	9’43	4’58	943’14	943’14	943’14
Oficial 2ª Administración	882’91	8’83	4’58	882’91	882’91	882’91
Auxiliar Administración	857’40	8’57	4’58	857’40	857’40	857’40

BOCM-20211105-23

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES 2.022						
GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Encargado	1.082’50	10’82	4’67	1.082’50	1.082’50	1.082’50
GRUPO DE OPERARIOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Oficial	961’99	9’62	4’67	961’99	961’99	961’99
Peón Especialista.	900’57	9’01	4’67	900’57	900’57	900’57
Peón	874’55	8’75	4’67	874’55	874’55	874’55
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	**SALARIO BASE**	**PLUS TÓXICO**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGA EXTRA MARZO**	**PAGA EXTRA VERANO**	**PAGA EXTRA NAVIDAD**
Oficial 1ª Administración	961’99	9’62	4’67	961’99	961’99	961’99
Oficial 2ª Administración	900’57	9’01	4’67	900’57	900’57	900’57
Auxiliar Administración	874’55	8’75	4’67	874’55	874’55	874’55

ANEXO 2, HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2021, 2022 Y 2023		
GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS	**HORA EXTRA-LABORABLE**	**HORA EXTRA FESTIVA**
Encargado	11’50	16’50
GRUPO DE OPERARIOS	**HORA EXTRA-LABORABLE**	**HORA EXTRA FESTIVA**
Oficial	11’50	16’50
Peón Especialista.	11’50	16’50
Peón	11’50	16’50
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	**HORA EXTRA-LABORABLE**	**HORA EXTRA FESTIVA**
Oficial 1ª Administración	11’50	16’50
Oficial 2ª Administración	11’50	16’50
Auxiliar Administración	11’50	16’50

(03/30.191/21)

BOCM-20211105-23