

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez (código número 28101041012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, personal laboral no sanitario del Hospital del Tajo de Aranjuez, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de febrero de 2016, 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 en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial 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.

Madrid, a 18 de abril de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COGESA LOGÍSTICA,  
SOCIEDAD LIMITADA”, PERSONAL LABORAL NO SANITARIO  
DEL HOSPITAL DEL TAJO DE ARANJUEZ**

Capítulo 1

*Ámbito del convenio y vigencia*

Artículo 1. *Objeto y Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo de empresa tiene como objeto regular las relaciones laborales entre “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” y su personal laboral no sanitario en el Hospital del Tajo de Aranjuez de la Comunidad de Madrid.

El presente convenio será de aplicación frente a cualquier otro, que hasta la entrada en vigor del presente texto articulado y en ausencia de este pudiera haber servido de referencia.

Art. 2. *Determinación de las partes que lo conciertan.*—Las partes que conciertan este convenio colectivo son: De una parte, la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, y de otra, los Delegados de Personal firmantes, habiéndose reconocido las partes representación suficiente.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal, tanto de carácter fijo, interino o temporal, que tenga una relación contractual y preste sus servicios en el Hospital del Tajo de la Comunidad de Madrid para “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” en la forma prevista en la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y se encuentre incluido en el ámbito Funcional previsto en el Art. 4.

Art. 4. *Ámbito funcional.*—Se aplicarán las normas contenidas en este convenio al conjunto de actividades y servicios de logística y transporte, mensajería y paquetería, administración, transporte interno y gestión auxiliar, grabación y tratamiento de datos y prestación de servicios auxiliares previstos en los pliegos de prescripciones técnicas que regulan la prestación de servicios para la gestión del Hospital del Tajo de Aranjuez prestados por el personal de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” al que se refiere el artículo anterior.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID hasta el 31 de diciembre de 2020, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2016.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—Este convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, por escrito, haciendo constar su legitimación y las materias objeto de negociación y su pretensión, y se comunicará a las partes firmantes del convenio y a la autoridad laboral en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el convenio colectivo y en tanto entre en vigor el siguiente, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del mismo en su totalidad

Art. 7. *Compensación y absorción.*—El presente convenio sustituye íntegramente las condiciones tanto económicas como de trabajo existentes en el momento de su entrada en vigor, que serán absorbidas y compensadas, mediante su sustitución por la nueva regulación pactada, con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En análogo sentido, las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retribuidos.

Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo, tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Art. 7.Bis. *Integridad del Convenio.*—El presente convenio constituye una unidad indivisible de suerte que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas rechazando el resto, por lo que siempre habrá de ser considerado en su totalidad y aplicado en su integridad.

## Capítulo 2

*Órgano de vigilancia*

Art. 8. *Comisión paritaria.*—1. Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales para la resolución de los conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.

2. La comisión paritaria estará compuesta por un máximo de seis miembros. Hasta tres en representación de los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT), designados entre los representantes de todos los sindicatos firmantes del convenio y hasta tres designados por la dirección de la empresa.

Los miembros de la comisión paritaria en representación de los trabajadores tendrán que ser trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” en situación de alta en la empresa, siendo que ambas partes podrán ser asistidas por asesores.

Una vez publicado el convenio colectivo se procederá a la constitución de la comisión paritaria en los diez días siguientes a su entrada en vigor.

3. Son funciones de la comisión paritaria:

- a) Interpretación y aplicación de la totalidad del convenio, cláusulas y anexos.
- b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) Conocer y emitir dictamen sobre cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la aplicación e interpretación del convenio, con carácter previo al ejercicio de cualquier acción o reclamación de tipo laboral, de inspección de trabajo o jurisdiccional, salvo en el supuesto que esta última estuviera sujeta a caducidad, en cuyo caso, la solicitud podrá cursarse una vez interpuesta aquella.
- d) Adecuar el contenido normativo del presente convenio colectivo si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
- e) Cuantas otras se le atribuyan en el articulado del presente convenio colectivo.
- f) Los conflictos originados por la aplicación de los preceptos de diferentes normas laborales, tanto legales como convencionales, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

4. La comisión paritaria nombrará un secretario, cuyas funciones serán: convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la comisión y levantar acta del contenido de las sesiones. El secretario tendrá voz pero no voto en los casos en que no sea miembro de la comisión paritaria.

La comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez cada seis meses. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, y se fijará con al menos siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión, comunicándose a los miembros con al menos cinco días de anticipación.

La comisión paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud motivada de la mayoría de los componentes de una de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales desde que se solicite. La mencionada solicitud se realizará mediante escrito motivado presentado al secretario, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, con entrega de la documentación precisa para su adecuada valoración, debiendo el secretario convocar a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria.

5. Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes y tendrán el carácter de vinculantes en los mismos términos que el convenio, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la comisión excediéndose del ámbito de competencias que la reconoce el presente convenio.

Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.

6. La comisión paritaria para el ejercicio de sus funciones podrá recabar la información que resulte precisa. Los miembros de la comisión paritaria estarán obligados por el deber de sigilo sobre los datos y asuntos que conozcan en su condición de miembros de esta.

7. La dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” facilitará locales para las reuniones de la comisión paritaria, uso que en ningún caso tendrá carácter exclusivo.

8. Para la solución extrajudicial de conflictos, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

### Capítulo 3

#### *Clasificación profesional*

Art. 9. *Clasificación profesional.*—La clasificación del personal se basa en un grupo profesional que agrupa unitariamente a los y las profesionales en los que se integran las categorías profesionales.

#### *Grupos Profesionales*

Grupo I, Integrado por la siguientes Categorías Profesionales:

— Encargado TIGA/celador.

Grupo II, Integrado por la siguientes Categorías Profesionales:

— TIGA/celador.

#### *Funciones*

Las funciones de cada categoría profesional serán las recogidas a tal efecto y para cada una de ellas en los Pliegos de Prescripciones Técnicas que rigen las obligaciones de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” en su prestación de servicios para la gestión del Hospital del Tajo de Aranjuez.

### Capítulo 4

#### *Organización y Dirección del Trabajo*

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad de la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, quien establecerá los sistemas de organización, racionalización y modernización que considere adecuados, así como la estructuración de los servicios, unidades o áreas de toda la organización, lo establecido en el presente convenio colectivo y cuantas disposiciones legales resulten de aplicación, informando a los Representantes Legales de los Trabajadores (en lo sucesivo RLT), de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las medidas organizativas supongan una modificación de las condiciones de trabajo se actuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Eficiencia de los recursos.*—Los trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio, y participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y mejorar la calidad del servicio.

Para mejorar la asistencia y calidad del servicio, los trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” participarán, cuando sean requeridos, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que con estos objetivos organice la dirección dentro de su jornada laboral, y fuera esta de manera voluntaria.

Art. 12. *Facultades de la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.*—Son facultades de la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”:

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada, para conseguir una eficaz prestación de los servicios y promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

2. Exigir rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los RLT, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Distribuir al personal, con arreglo a las necesidades de la organización, informando a la RLT. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario período de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

4. Organizar la actividad tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales, para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración necesaria con los trabajadores y la RLT.

Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.

Art. 13. *Obligaciones de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”*.— Son obligaciones de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”:

1. Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores y las trabajadoras en jornada normal con un rendimiento normal.

2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose, en todo caso, las normas vigentes en esta materia.

Art. 14. *Derechos de los trabajadores*.—Los trabajadores tendrán como derechos básicos los siguientes:

1. El de ocupación efectiva en el ejercicio de sus funciones en su puesto de trabajo.

2. El de promoción y desarrollo profesional en el trabajo y a la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones.

3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud. El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o personal.

5. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

6. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

7. Ser informados de la cobertura del seguro de responsabilidad civil y patrimonial.

Art. 15. *Obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras*.—1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de su superior jerárquico o persona a quien oficialmente delegue la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador actuará con la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes e instrucciones adoptadas por la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”. En el ejercicio de sus facultades tanto los trabajadores como la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

## Capítulo 5

### Selección, Contratación y Promoción

Art. 16. *Contratación*.—“Cogesa Logística, Sociedad Limitada” se someterá a la normativa laboral vigente en materia de contratación, fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de la Empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, se atiendan con los contratos temporales causales.

Art. 17. *Promoción dentro del mismo grupo profesional*.—La promoción dentro de un mismo grupo profesional se hará para ocupar puestos de trabajo que hayan quedado vacantes o de nueva creación.

Corresponde a la Dirección-Gerencia de la empresa la definición del perfil de los puestos a cubrir mediante promoción, para ello tendrá en cuenta la información que pueda proporcionar a la RLT.

Art. 18. *Bajas voluntarias*.—El trabajador que quiera cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa, con al menos quince días naturales de antelación.

No será obligatorio dar el preaviso en el tiempo arriba fijado cuando la comunicación de baja voluntaria tenga su origen en el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Civil, padres, hijos y hermanos consanguíneos.

El plazo de preaviso anteriormente fijado no será obligatorio en los contratos de duración inferior a un mes.

La inobservancia del plazo de preaviso supondrá la deducción de una cantidad equivalente al salario diario con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias por cada día de preaviso que falte, así como la pérdida del derecho a cobro de incentivos del período correspondiente de que se trate.

## Capítulo 6

### *Tiempo de trabajo*

Art. 19. *Tiempo de trabajo*.—Es el período en el que el personal permanece en el centro a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones. Se considerará, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencia o deriven de la programación funcional del centro.

Art. 20. *Programación funcional y calendario laboral del centro*.—La dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” en uso de su capacidad de organización y dirección del trabajo, dictará las instrucciones necesarias en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

A través de la programación funcional correspondiente se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En el último trimestre del año anterior “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” publicará el calendario laboral que contemplará la jornada ordinaria a realizar por sus trabajadores, días festivos y período vacacional.

La concreción del citado calendario vendrá dada por la planificación atendiendo a criterios de organización y a la actividad funcional que se realice en cada servicio y/o unidad, respetando el marco establecido en el presente convenio.

En el caso de existir exceso de jornada a la finalización del año, el mismo será abonado o disfrutado a elección del trabajador, notificándolo con una semana de antelación y siempre y cuando no coincidan más de tres trabajadores del mismo grupo profesional. El disfrute se deberá efectuar dentro del primer trimestre del año siguiente y si se decide el abono, este se realizará en el mes siguiente.

Art. 21. *Pausa en el trabajo*.—Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a una pausa según condiciones detalladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Jornada ordinaria de trabajo*.—Se establece de la siguiente manera:

— 1.765 horas anuales. Aplicándose la misma en la proporción que corresponda a partir de la entrada en vigor del texto articulado.

Art. 23. *Nocturnidad*.—Las jornadas de trabajo realizadas en el turno de noche tendrán un complemento específico de 50 euros brutos/mes proporcionales al tiempo de trabajo efectivo.

Art. 24. *Jornada y descansos diarios*.—1. El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá, en ningún caso, de 10 horas ininterrumpidas.

2. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

## Capítulo 7

*Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias*

Art. 25. *Vacaciones*.—Los trabajadores y trabajadoras de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” tendrán derecho al disfrute, en concepto de vacaciones anuales de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán forzosamente dentro del año a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto en los contratos temporales inferiores a un año o en los casos de extinción de la relación laboral antes de su disfrute, o en el caso de disfrute posterior a un permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

El personal contratado con posterioridad al 1 de enero y el que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo trabajado durante el año natural que corresponda. En el supuesto de ceses, habiendo disfrutado de más vacaciones de las que correspondieran, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante la correspondiente deducción económica de la liquidación final.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora podrán acordar con la dirección de la empresa el disfrute de vacaciones fuera de ese período.

Se autorizarán un máximo de dos fraccionamientos, que en ningún caso podrán suponer períodos mínimos de disfrute de vacaciones inferiores a 15 días naturales, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud del trabajador y previa autorización de la dirección o del correspondiente responsable. La fecha de disfrute de las vacaciones será conocida por la plantilla en el mes de abril.

Cuando por necesidades de la empresa, debidas a razones excepcionales, el trabajador o la trabajadora tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera del calendario vacacional establecido, tendrá derecho a una compensación de 3 días naturales más de vacaciones.

En el caso de que exista coincidencia entre el período solicitado por dos o más trabajadores, se fijan los siguientes criterios de preferencia:

1. Tendrán prioridad de elegir los trabajadores que no hayan fraccionado sus vacaciones y si se produjera empate entre dos o más trabajadores, se sorteará en una primera vez, para determinar la prioridad en la elección y se establecerá un orden para elegir, basado en la rotación de la prioridad, ocupando el último lugar las nuevas incorporaciones.
2. Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de 16 años, podrán disfrutar las vacaciones durante el período estival de vacaciones escolares.

Los períodos de incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, permisos por ser víctima de violencia de género y la incapacidad temporal por enfermedad o accidentes inferiores a un año, computarán a los efectos de devengo de vacaciones.

En las situaciones de incapacidad temporal o baja maternal o paternal que se inicien con anterioridad a la fecha establecida para el disfrute de vacaciones y coincidan con la fecha prevista, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a las del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Una vez iniciado el período de vacaciones, las mismas serán interrumpidas en caso de hospitalización del trabajador, retomándose su disfrute una vez finalizado el proceso que motivó la suspensión correspondiente.

Art. 26. *Permisos Retribuidos y medidas para la promoción de la igualdad y fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar*.—1. Los trabajadores, previo aviso de al menos 48 horas salvo casos de acreditada urgencia y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, interven-

ción quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa colocar al trabajador afectado en situación de excedencia forzosa.  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- d) Quince días ininterrumpidos por razón de matrimonio o registro de pareja de hecho contados desde el día del hecho o desde el inmediatamente anterior o posterior.
- e) Trece días naturales por nacimiento de hijo, adopción, etc.
- f) Un día, por matrimonio de hijo.
- g) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- h) Un día por razón de boda de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador.
- i) El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etc. Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Un día por razón de comunión o bautizo de hijos, hermanos y nietos.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de PR).

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un permiso de 15 días naturales o el acuerdo al que llegue con “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. De acuerdo con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” generas en este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a

la dirección de la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- A efectos de concesión de permisos, se equiparán al matrimonio aquellas parejas de hecho que estén debidamente registradas.

Art. 27. *Excedencias.*—A. Excedencia forzosa:

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

B. Excedencia voluntaria:

1. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y organización.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

5. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

6. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

## Capítulo 8

## Retribuciones

Art. 28. *Estructura retributiva.*—El sistema retributivo de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” persigue una política salarial justa y equitativa que compense el valor añadido a la organización de cada profesional, siendo un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

La estructura salarial que se fija en el presente convenio sustituye en su integridad a la estructura y conceptos retributivos que se vengán aplicando hasta el momento de su entrada en vigor.

El salario de los trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” se compondrá de las retribuciones básicas y complementarias que quedan fijadas en el anexo I.

Art. 29. *Salario Base.*—Es un concepto salarial fijo asignado para el trabajo ordinario en función del grupo profesional al que se pertenezca. Se distribuye en catorce pagas iguales (doce mensuales y dos extraordinarias).

Art. 30. *Antigüedad.*—La configuración de dicho concepto salarial queda establecida del siguiente modo:

Los trabajadores seguirán devengando los cuatrienios periódicos por el concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2018 calculados a razón del 4 por 100 sobre el salario base correspondiente a cada año.

A partir del 1 de enero de 2019, aquellos trabajadores que vinieran cobrando alguna cantidad en concepto de antigüedad la conservarán para años sucesivos como “Complemento Personal”, siendo este complemento revisable con los porcentajes establecidos en las tablas salariales del anexo I para el año 2019 y 2020.

- 2019: 2,75 por 100.
- 2020: 2,75 por 100.

Art. 31. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores y las trabajadoras de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” tendrán dos pagas extraordinarias anuales, una en junio, que se devengará desde el día 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año, abonándose del 1 al 30 de junio y otra en diciembre, que se devengará desde el día 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año y será abonada del 1 al 20 de diciembre.

Art. 32. *Complementos:*

- a) Nocturnidad: Es un concepto salarial complementario que retribuye el trabajo realizado en turno de noche por los profesionales que cumplan con las especificaciones recogidas en el Art. 23 de este convenio.
- b) Plus Festivos: Es un concepto salarial que retribuye el trabajo realizado en jornada ordinaria en festivos. Las cuantías quedan establecidas en el anexo I.
- c) Plus de Compromiso: Es un concepto salarial que primará la asistencia y será percibido por aquellos trabajadores que forman parte de la plantilla fija del centro.

En el anexo I se recogen los tramos y los correspondientes porcentajes de cobro sobre el salario estipulado para cada año. Los ratios de asistencia alcanzados por la plantilla en su conjunto fijarán el tope a cobrar y cada trabajador percibirá las cuantías correspondientes al tramo en el que se encuentre.

Trimestralmente se informará a la Representación Social de los datos de asistencia del trimestre anterior y el cobro del mismo si se alcanza el objetivo, se abonará en el mes siguiente.

Para proceder a su cálculo se aplicará la siguiente fórmula: horas de asistencia/horas teóricas  $\times$  100.

- Horas de asistencia: Se corresponden con el tiempo de trabajo efectivo. En los descansos por maternidad, paternidad, bajas de IT derivadas de motivos oncológicos y en los períodos vacacionales, se procederá a computar las horas teóricas y de asistencia sobre los trabajadores que sustituyen dichas bajas, siempre y cuando las mismas fueran cubiertas. En caso contrario, se excluirán de dicho cómputo.
- Horas teóricas: se corresponden con el tiempo de trabajo previsto inicialmente para el período establecido.

## Capítulo 9

*Régimen Disciplinario*

Art. 33. *Principios de ordenación.*—1. El régimen disciplinario. Persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia laboral, ordenación técnica y organización de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus trabajadores.

2. El presente régimen disciplinario responde a los principios de tipificación, eficacia y proporcionalidad, siendo su ejercicio potestad de la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.

Art. 34. *Graduación de las faltas.*—Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves.

1. Son faltas muy graves:

- a) Toda actuación que suponga discriminación u ofensa por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, religión o circunstancias personales, dirigidas contra la empresa y sus directivos, otro trabajador o pacientes y usuarios del Hospital.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.
- d) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento del correspondiente servicio, unidad o área.
- e) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- f) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” o la administración sanitaria competente, por necesidades imperativas de urgencia o necesidad.
- g) El quebrantamiento de la debida reserva respecto de los datos relativos a “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” o a la intimidad personal de los pacientes y usuarios, y a la información relacionada con su proceso y estancia en el Hospital.
- h) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos establecidos en situación de huelga.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
- k) La agresión física o verbal de carácter grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- l) El hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de otro trabajador o de cualquier otra persona que se encuentre en las dependencias del Hospital, tenga o no la consideración de paciente o usuario.
- m) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” y del Hospital del Tajo de Aranjuez para la realización de funciones o actividades ajenas no autorizadas previamente, incluso si se efectúa fuera de su jornada laboral.
- n) El abuso de autoridad o la arbitrariedad en el ejercicio de las funciones, cargo o puesto de responsabilidad.
- o) El incumplimiento de las normas relativas a la incompatibilidad cuando tal situación sea puesta en conocimiento del trabajador y no obstante se mantenga en la mencionada situación.
- p) La falta injustificada de asistencia al trabajo de tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- q) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- r) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con el fin de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- s) El acoso sexual. Se considera como tal el comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales. La persona que lo realice sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por quien es objeto del mismo, con incidencia negativa en la situación laboral de la persona que lo sufre.
- t) La embriaguez habitual o el estado derivado del consumo de drogas durante la jornada laboral.

- u) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- 2. Son faltas graves:
  - a) La desatención y el trato incorrecto con los compañeros, pacientes y usuarios del Hospital.
  - b) Los daños o deterioros en las instalaciones, equipamiento, instrumental, vestuario o documentación debidos a negligencia inexcusable.
  - c) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento laboral que afecte al normal funcionamiento del servicio, área o unidad, o, en general, a la actividad del Hospital, cuando no constituya falta muy grave.
  - d) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o presencias o a impedir que los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo sean detectados.
  - e) La negativa a participar, a instancias y orientación del servicio de prevención de la empresa, en programas de ayuda, acciones especiales o tratamientos médicos para la curación de los problemas de adicción alcohólica u otro tipo de toxicomanía.
  - f) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por estas circunstancias.
  - g) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en las instalaciones, equipos, instrumental o materiales del puesto de trabajo, cuando por tal motivo pueda derivarse un perjuicio para el propio u otro trabajador, pacientes o usuarios o perjuicio grave para la empresa.
  - h) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
  - i) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante un período de un mes.
  - j) La suplantación de otro trabajador, alterando los controles y registros de entrada al trabajo.
  - k) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por la realización de las funciones, servicios o tareas que por puesto de trabajo corresponden al trabajador.
  - l) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto relacionado con la comisión de un acto o hecho tipificado como falta muy grave en el apartado anterior.
  - m) Incumplimiento de las restricciones o prohibiciones explícitas establecidas por "Cogesa Logística, Sociedad Limitada".
  - n) El incumplimiento de las instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por este en el ejercicio de sus funciones o de las que tenga encomendadas, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara de un precepto establecido normativamente.
  - o) La negativa expresa o tácita a hacer uso de los medios de protección disponibles y al seguimiento de las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en su respeto y cumplimiento.
  - p) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen o pudieran derivarse perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - q) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
  - r) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - s) La falta de aseo, limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

- t) La falta de aseo o limpieza personal cuando de ella se derive perjuicio para la imagen de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, para los pacientes o para el respeto debido a otros trabajadores y siempre que el trabajador hubiera sido objeto de la oportuna advertencia por parte de la dirección.
  - u) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - v) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - w) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
  - x) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
  - y) La embriaguez no habitual en el trabajo que afecte a su actividad profesional.
3. Son faltas leves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes. Se entiende falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos e inferior a veinte minutos.
  - b) La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes o la no justificación de la misma antes de las setenta y dos horas de haberse producido.
  - c) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo y siempre que no haya sido causa de riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser clasificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - d) La no atención y falta de corrección en el trato con compañeros, pacientes y/o usuarios cuando no perjudique la imagen de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, en cuyo caso será considerada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo y que produzcan deterioros leves en los mismos.
  - f) La embriaguez no habitual en el trabajo que no afecte a su actividad profesional.
  - g) No utilizar el uniforme de trabajo o no llevar en lugar visible la tarjeta identificativa proporcionada por “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.

Art. 35. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta 90 días o despido disciplinario.

La potestad disciplinaria será ejercida sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pudiera derivarse de las faltas cometidas.

Art. 36. *Prescripción de las faltas.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días. El plazo será de días naturales a contar desde el siguiente a aquel en el que la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” haya tenido conocimiento de su comisión. No obstante, y en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo 10

### Formación

Art. 37. *Principios generales de la formación.*—La formación continua de los profesionales es un imperativo, tanto para los trabajadores y trabajadoras, que están obligados a someterse a un proceso constante de puesta al día de sus conocimientos, habilidades y actitudes, como para “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”, que está obligada a invertir en las necesidades formativas de sus trabajadores y trabajadoras para conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

Como principio general “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” desarrollará anualmente un plan de formación con revisión y seguimiento de su cumplimiento semestral.

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

Este plan de Formación recabará información de las necesidades detectadas entre los diferentes Grupos Profesionales así como la estrategia de la Dirección contando con la colaboración de los Representantes de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras del centro tendrán derecho a los permisos de formación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se facilitará, en su caso, la colaboración en la impartición de los diferentes cursos con otros organismos oficiales.

Estos Planes de Formación comenzarán a impartirse en el año 2016.

Únicamente para los cursos de obligado cumplimiento según la normativa vigente en cualquier área, se tratará de adaptar el horario de impartición de los mismos a la Jornada Laboral de los participantes, compensando las horas que estén fuera de Jornada. Esto no será así para el resto de los cursos del Plan de Formación.

## Capítulo 11

### *Acción Social*

Art. 38. *Prestaciones de acción social.*—Los trabajadores y trabajadoras del ámbito del presente convenio, que cumplan los requisitos correspondientes a cada ayuda, tendrán derecho al disfrute de los beneficios sociales y a la participación en todas las actividades que “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” realice bajo el concepto de acción social.

Art. 39. *Seguro de responsabilidad civil.*—“Cogesa Logística, Sociedad Limitada” mantendrá suscrito para todo el personal un seguro de responsabilidad civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones.

“Cogesa Logística, Sociedad Limitada” garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisaren para conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal derivados de la prestación del servicio, bien a través de los propios servicios jurídicos de la Compañía, bien a través de servicios jurídicos concertados, siempre que no se derive de una actuación tipificada y sancionada como falta.

Art. 40. *Anticipos sobre la nómina.*—Todo el personal laboral, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, podrá, a criterio de la dirección de la empresa, percibir anticipos, tanto la cuantía de los mismos como su devolución se marcará según el caso.

Art. 41. *Beneficios Sociales.*—Todo trabajador de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” podrá acceder a los Beneficios Sociales existentes en cada momento, conforme a los criterios que se marcan para cada uno de ellos. Estos beneficios serán notificados a los Representantes de los Trabajadores.

Art. 42. *Anticipos y préstamos.*—Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización. Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

## Capítulo 12

### *Prevención de Riesgos Laborales*

Art. 43. *Disposición general.*—A cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como todas sus normas de desarrollo y complementarias.

Art. 44. *Uniformidad.*—La renovación de las uniformidades dependerá del estado de deterioro de las mismas, garantizándose una uniformidad completa al año.

En caso de embarazo y siempre y cuando la trabajadora lo solicite, se le facilitará uniforme adecuado a su estado.

### Capítulo 13

#### *Derecho de Representación de los Trabajadores*

Art. 45. *RLT.*—La representación unitaria de los trabajadores de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” corresponderá a la RLT.

La RLT, que representan al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los miembros de la RLT dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal al que representan.

Las horas mensuales necesarias para cubrir esa finalidad serán 15.

El representante preavisará del uso de su crédito horario al responsable de la unidad de la que dependa con cuarenta y ocho horas de antelación, con la finalidad de posibilitar las previsiones que convengan al servicio.

El plazo de preaviso establecido podrá reducirse en situaciones de urgencia.

2. La dirección pondrá a disposición de la RLT un local adecuado en el Hospital, para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar y comunicarse con sus representados.

3. La dirección facilitará a la RLT dos tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente.

4. La RLT tendrá los derechos de asamblea contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Bolsa de horas. Se podrá establecer una bolsa única de horas entre los representantes de los trabajadores por acuerdo de los mismos en caso de necesidad de alguno de ellos.

Art. 46. *Competencias de la RLT, derechos de información y consulta.*—Son competencias de la RLT las reconocidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, y, en concreto, las siguientes:

1. Los Delegados tendrán derecho a ser informados y consultados por “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” a la RLT, a fin de que tengan conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” y la RLT actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. La RLT tendrán derecho a ser informado trimestralmente:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.
- Sobre la situación económica de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medio ambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- Sobre las previsiones de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” de celebración de nuevos contratos de trabajo, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la rea-

lización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. La RLT, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
  - a) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
  - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, la RLT tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. La RLT tendrá derecho a ser informada trimestralmente sobre la evolución probable del empleo en “Cogesa Logística, Sociedad Limitada”.

Asimismo, tendrán derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

La RLT tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La RLT tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:
  - 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” y los organismos o tribunales competentes.
  - 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
  - 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- e) Colaborar con la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incre-

mento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

- d) Colaborar con la dirección de “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

7. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias.

Art. 47. *De los sindicatos con representación en la empresa.*—1. Secciones sindicales: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrán constituir secciones sindicales en “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” con los derechos y competencias que se les reconocen en la mencionada Ley.

Las secciones sindicales constituidas al amparo y en cumplimiento de lo previsto en la LOLS dispondrán de un local para el desarrollo de su actividad representativa.

Asimismo, dispondrán de un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados del sindicato y a los trabajadores en general.

Las secciones sindicales legalmente constituidas al amparo de lo previsto en la LOLS de los sindicatos con representación en los Delegados de Personal tendrán en materia de asambleas los mismos derechos y en los mismos términos que los reconocidos para el comité de empresa en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los delegados y delegadas sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” ponga a disposición de la RLT, estando obligados a guardar sigilo sobre aquella información que conozcan en razón de su cargo.

Serán oídos por “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos, cuando a “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” le conste su afiliación.

Caso de que en un delegado sindical concorra la condición de miembro de un órgano de representación unitaria, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

Art. 48. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*—Los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de persona.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas y/o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

## Capítulo 14

### *Extinción de la relación de trabajo.*

Art. 49. *Adscripción del personal.*—En el caso de que “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” pierda la titularidad del Servicio de TIGA en el Hospital del Tajo, los trabajadores se acogerán a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sobre sucesión de empresa.

En Coslada, siendo las 13:00 horas a 24 de febrero de 2016,

### REUNIDOS

De una parte, la Representación de la parte empresarial:

— Don Carlos Pérez Matías.

De otra parte, la Representación de los Trabajadores:

— Doña Araceli Calderón Aparicio, Delegado de Personal por UGT.

— Doña Inmaculada Simón Jiménez, Delegado de Personal por CGT.

### ACUERDAN

Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, aprobar el “Cogesa Logística, Sociedad Limitada” para el centro sito en el Hospital del Tajo de Aranjuez que regulará las condiciones laborales del mismo.

### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES/PLUS DE COMPROMISO

		2016	2017	2018	2019	2020
ENCARGADO TIGA-CELADOR		13.516,73 €	13.820,86 €	14.166,38 €	14.555,96 €	14.956,25 €
TIGA-CELADOR		12.293,12 €	12.569,72 €	12.883,96 €	13.238,27 €	13.602,32 €
PLUS COMPROMISO	ASISTENCIA >= 85 %	1,00%	1,00%	1,25%	1,75%	1,75%
	ASISTENCIA >= 90 %	1,25%	1,25%	2,00%	2,25%	2,50%
	ASISTENCIA >= 95 %	2,50%	2,75%	3,00%	3,25%	3,50%

Plus festivos: 10€ Brutos/Festivo trabajado.

(03/15.051/16)

