



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Cogersa, S. A. U., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Cogersa, S. A. U. (expediente C-021/2025 código 33001962011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 14 de agosto de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 17 de septiembre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-07768.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPAÑÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN ASTURIAS S. A. U. (COGERSA)" 2025-2029

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte en representación de la empresa:

- Paz Orviz Ibáñez.
- Belén Marquín Mendizábal.
- Estefanía Serrano Palicio.
- Paula Quiñones Fernández.

En representación de los/as trabajadores/as:

- Carmen García Cañada (Independiente).
- Jesús Manuel García García (UGT).
- Luis Manuel Rivera Artime (UGT).
- Luis Mariano Valdés Cantera (UGT).
- Pedro Mones Martínez (UGT).
- Jose Luis García Cordero (USO).
- José Ramón González García (USO).
- José Manuel García Marcos (USO).
- Juan Carlos Menéndez Suárez (Grupo Trabajadores).
- Alexis Valdés Fernández (Grupo Trabajadores).
- Javier Gonzalez Muñoz (SIRSA).
- José Antonio Cordero Blanco (SIRSA).
- Jose Antonio Capellín González (CC. OO.).

Todos ellos en representación de todas las personas que prestan servicios para la empresa Cogersa, S. A. U.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio colectivo de carácter estatutario,

ACUERDAN

Convenio Colectivo de la empresa "Compañía para la Gestión de los Residuos Sólidos en Asturias S. A. U. (Cogersa)" 2025-2029.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo de empresa es de obligatoria aplicación y regula las condiciones de trabajo de la plantilla de personas trabajadoras de la Compañía para la Gestión de los Residuos Sólidos en Asturias, S. A. U. (Cogersa), en todo el ámbito territorial del Principado de Asturias.

Este convenio colectivo sustituye y deja sin efecto las disposiciones previstas en el anterior convenio colectivo, el cual queda derogado en su integridad conforme a lo dispuesto en el artículo 86.5 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en aquellos aspectos donde expresamente se mantenga la regulación anterior.

Artículo 2.—Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPA, el 1 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

El presente convenio se entiende denunciado expresamente al día siguiente de la finalización de su vigencia, sin necesidad de realizar comunicación alguna, debiendo iniciarse las negociaciones del siguiente convenio dentro del último mes de su vigencia.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia.

Artículo 3.—Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras que conformen la plantilla de la empresa, con la única excepción del personal con relación laboral especial o que por la normativa de aplicación esté excluido de su ámbito.

Artículo 4.—Sustitución.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo de empresa sustituyen y compensan en su conjunto las condiciones de cualquier tipo y naturaleza que tuviera el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea el origen de su existencia.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las aquí pactadas, las cuales se mantendrán "*ad personam*".

Artículo 5.—Remisión.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y, en su defecto, a la normativa vigente en cada momento que resulte de aplicación a la actividad de la empresa.

Artículo 6.—Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará compuesta por diez miembros: cinco personas designadas por la dirección de la empresa y otras cinco personas a designar por el Comité de entre los miembros de este, atendiendo al principio de proporcionalidad en función de su representatividad.

La Comisión será convocada mediante comunicación de la Dirección de la Empresa o del Comité de Empresa a la otra parte, con un mínimo de veinticuatro horas de antelación al inicio de la sesión y fijando los asuntos a tratar. Con carácter previo a la reunión, cada parte comunicará a la otra las personas que las representarán.

La Comisión Paritaria se reunirá en la sede de la empresa y tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.
- Aplicación de la cláusula de revisión salarial.
- Análisis y concesión de préstamos en casos excepcionales.
- Negociación en el supuesto de inaplicación salarial.
- Cualesquiera otras funciones que le sean asignadas a la Comisión Paritaria por la normativa laboral.



Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta, se reflejarán en acta que firmarán todos los presentes y tendrán carácter vinculante para ambas representaciones y para el ámbito general del convenio.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, las partes someterán la cuestión a un procedimiento de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Artículo 7.—*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

Sin perjuicio de lo anterior, si algún apartado o artículo del convenio fuera declarado nulo por resolución judicial o administrativa, se mantendrá la vigencia del resto del convenio.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8.—*Clasificación profesional.*

Se estará a lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo estarán incluidas en un determinado grupo profesional, entendiéndose por este el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de servicios, con independencia de que en cada uno de ellos se puedan incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras adscritas a un grupo profesional podrán realizar cualesquiera de las funciones correspondientes al mismo, siendo, en consecuencia, posible la movilidad dentro del mismo grupo profesional, con las únicas limitaciones impuestas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

Con carácter excepcional y por el tiempo imprescindible para su atención, la empresa podrá encomendar a la persona trabajadora funciones diferentes de las de su grupo profesional, siempre que concurren razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen, las cuales deberán estar suficientemente motivadas y previamente comunicadas por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En todo lo no previsto anteriormente, se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.—*Grupos profesionales.*

Se establecen cuatro grupos profesionales, que se denominan A, B, C y D, y que coinciden sustancialmente con los grupos profesionales I, II, III y IV del anterior convenio colectivo.

Cada grupo profesional tiene unos requisitos mínimos de formación, que son los siguientes:

- Grupo A: Título universitario de grado, máster o doctorado.
- Grupo B: Título de formación profesional de grado superior o certificado de profesionalidad equivalente emitido por organismo oficial.
- Grupo C: Título de bachillerato, formación profesional de grado medio, certificado de profesionalidad específico (carnet especial, CAP, etc.) o certificado de profesionalidad equivalente emitido por organismo oficial.
- Grupo D: Graduado ESO, graduado escolar o certificado de escolaridad.

Artículo 10.—*Categorías profesionales.*

Dentro de cada grupo profesional se incluyen las siguientes categorías profesionales:

Grupo A:

- Técnico/a superior.
- Técnico medio.

Grupo B:

- Encargado/a.
- Especialista de grado superior.
- Administrativo/a de grado superior.

Grupo C:

- Capataz.
- Especialista de grado medio.

- Administrativo/a de grado medio.
- Conductor/a.
- Maquinista.
- Operario/a responsable.
- Operario/a.

Grupo D:

- Peón/a.

Técnico/a superior: Es la persona trabajadora que, en posesión del título universitario de grado más máster o doctorado, desempeña tareas acordes con su titulación, asumiendo la responsabilidad de un área o servicio y desempeñando sus funciones con el más alto grado de autonomía e iniciativa.

Técnico/a medio: Es la persona trabajadora que, en posesión del título universitario de grado, desempeña tareas acordes con su titulación, asumiendo la responsabilidad propia del puesto de trabajo que ocupe y desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía e iniciativa en desarrollo y cumplimiento de objetivos globales definidos.

Encargado/a: Es la persona trabajadora que, en posesión del título de formación profesional de grado superior o certificado de profesionalidad emitido por organismo oficial y con los conocimientos necesarios de los trabajos del área y bajo las órdenes del responsable del servicio, de un jefe de área o de otro superior jerárquico, ejerce funciones de mando sobre el capataz u otro personal de nivel inferior y coordina su trabajo, ocupándose de la adecuada ejecución de las tareas, así como de la elaboración de informes básicos sobre cuestiones relacionadas con las funciones de su puesto de trabajo, utilizando para ello las herramientas informáticas corporativas.

Especialista de grado superior: Es la persona trabajadora que, poseyendo la capacitación, formación técnica y experiencia tanto sobre la maquinaria o instalaciones a utilizar, y con conocimiento para el desarrollo de su oficio para el que se requiera tener titulación en un ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad específico o certificado de profesionalidad equivalente, desempeña el mismo con plena autonomía y responsabilidad bajo las instrucciones y con supervisión reducida de un/a superior jerárquico/a.

Se encuadran en esta categoría, con carácter no limitativo: mecánicos, electricistas, caldereros, técnicos informáticos, técnicos operarios responsables de planta o técnicos analistas responsables de laboratorio, etc.

Administrativo/a de grado superior: Es la persona trabajadora que organiza, planifica, atiende y efectúa tareas administrativas, de soporte y apoyo a la organización, encargada de la realización de trabajos administrativos complejos, acordes a la titulación requerida, y que asume la responsabilidad de tareas de especial relevancia y/o complejidad, bajo las instrucciones de un/a superior jerárquico. Ejercerá sus funciones con iniciativa pudiendo tener o no personal bajo su supervisión.

Capataz: Es la persona que, bajo las órdenes de un encargado/a o de otro superior jerárquico, tiene a su cargo el mando sobre el personal de nivel inferior de uno o varios equipos de trabajo, cuyos trabajos vigila y ordena, con conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo, con capacidad para ejecutar directamente los trabajos cuando así sea necesario por necesidades del servicio. Tendrán conocimientos suficientes para el manejo de las herramientas informáticas nivel usuario necesarias para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo.

Especialista de grado medio: Es la persona trabajadora que, poseyendo la capacitación, formación técnica y experiencia tanto sobre la maquinaria o instalaciones a utilizar, y con conocimiento para el desarrollo de su oficio para el que se requiera tener titulación en un ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad específico o certificado de profesionalidad equivalente, desempeña el mismo con plena autonomía y responsabilidad bajo las instrucciones y con supervisión por parte de un/a superior jerárquico/a. Se encuadran en esta categoría, con carácter no limitativo: mecánicos, electricistas, caldereros, técnicos informáticos, analistas de laboratorio, etc.

Administrativo/a de grado medio: Es la persona trabajadora que, en posesión de titulación en un ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad específico o certificado de profesionalidad equivalente, organiza, planifica, atiende y efectúa tareas administrativas, de soporte y apoyo a la organización, encargada de la realización de tareas administrativas de menor complejidad y acordes a su formación, incluyendo aquellas de atención al público, las cuales ejerce bajo las instrucciones de un superior jerárquico. **Administrativo/a de Báscula.** Realizará el pesaje e identificación de los camiones en los puntos destinados para ello, con manejo de las aplicaciones informáticas necesarias, siendo responsable de la obtención, firma y archivo de la información necesaria para el cumplimiento de sus tareas y, cuando así fuera preciso, realizará, funciones administrativas, de atención al público, la recepción y distribución de llamadas telefónicas relacionadas con las funciones propias del servicio.

Conductor/a: Es la persona trabajadora que, en posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, posee la capacidad para la conducción y manejo de los camiones propios del servicio. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Se responsabilizará de la limpieza, mantenimiento nivel 1 y conservación del vehículo que conduce.

Maquinista: Es la persona trabajadora que posee la capacidad y habilitación legal cuando fuese necesaria, para la conducción y manejo de todas las máquinas propias del servicio. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, debiendo informar a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las mismas.

Operario/a responsable: Es la persona trabajadora que, con conocimiento y capacidad necesaria para el puesto, compatibiliza, además de las funciones propias como operario/a, las de coordinación y supervisión de los operarios/as adscritos a una planta o instalación de la empresa, con poder de dirección y autoridad sobre dicho personal, al cual organizará en ausencia del Responsable del Servicio.

Operario/a: Es la persona trabajadora que tiene el conocimiento y la capacidad necesaria para el puesto y ejerce sus funciones en una determinada instalación (planta industrial o estación de transferencia), encargándose de la ejecución de todos o de parte de los trabajos propios de su categoría, bajo la supervisión y directrices de un superior jerárquico, quien guía su trabajo de manera habitual. Tendrán conocimientos suficientes para el manejo de las herramientas informáticas nivel usuario.

Dentro de esta categoría de Operario, se diferencian las siguientes funciones:

- Operario/a de planta. Tendrán como funciones, además de las propias de su categoría profesional, la realización de todos los trabajos necesarios para la explotación y funcionamiento de la planta de tratamiento.
- Operario/a de Estación de Transferencia. Tendrán como funciones, además de las propias de su categoría profesional, la realización de todos los trabajos necesarios para la explotación y funcionamiento de una Estación de Transferencia y su punto limpio correspondiente.
- Operario/a de punto limpio. Con conocimientos generales de reciclaje de residuos, se responsabiliza de la gestión, atención al público, mantenimiento nivel 1 y limpieza de un punto limpio, facilitando las labores de entrega y clasificación de residuos por parte de los usuarios.

Peón/a: Es la persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiera una especialización profesional o técnica, pero que tiene conocimiento suficiente del uso correcto de los equipos y materiales que utiliza. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 11.—*Niveles salariales de los grupos y categorías profesionales.*

A cada categoría profesional le corresponderá un determinado nivel salarial, según se recoge en el anexo I.

CAPÍTULO III. EMPLEO Y FORMACIÓN

Artículo 12.—*Principios de acceso al empleo.*

La selección del personal se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, y capacidad, así como los establecidos en el ordenamiento jurídico aplicable, además de los indicados a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 13.—*Promoción interna.*

Las plazas de plantilla vacantes serán comunicadas a la representación de las personas trabajadoras como mínimo, con periodicidad anual, y en todo caso, antes de su convocatoria. Dichas plazas, serán convocadas, salvo negociación con el Comité de Empresa, por promoción interna, con arreglo a las instrucciones de promoción interna negociadas con la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 14.—*Selección externa.*

Aquellas plazas que no hayan podido ser cubiertas por promoción interna o para las cuales sea necesario realizar una selección externa de personal, se regirán por los principios de acceso al empleo en empresas públicas, así como por la legislación vigente en cada momento, tanto en su convocatoria, como en la modalidad de contratación.

La empresa comunicará a la representación de las personas trabajadoras las bases de las convocatorias antes de su publicación, que se ajustarán en todo momento a las exigencias del convenio.

La empresa podrá aprobar, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras, unas instrucciones para la selección externa del personal.

Artículo 15.—*Plan de formación.*

La formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio de la empresa.

La empresa garantizará plenamente el derecho de las personas trabajadoras a la promoción y formación profesional en el trabajo comprometiéndose a la realización de las acciones correspondientes para salvaguardar este derecho.

Las personas trabajadoras realizarán la formación que la empresa estime oportuna, al objeto de planificar una mejora continua de la calidad, considerándose objetivos principales de la formación los siguientes:

- La adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo.
- La especialización de funciones.
- La promoción profesional.

Es obligación de la empresa, en todo caso, procurar la formación continua con relación a las funciones de cada puesto de trabajo.

El Plan de Formación de la empresa incluirá para cada ejercicio las acciones que se aprueben por la empresa, previo estudio y consulta con todas las partes afectadas.

Dicho Plan contemplará tanto las acciones de formación de carácter obligatorio que sean necesarios en materia de prevención de riesgos, para el reciclaje profesional y/o introducción de nuevas técnicas productivas, adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo, como también todas aquellas de carácter voluntario que se realizarán fuera del horario de trabajo.

El Plan de Formación de la empresa, se aprobará cada año, incluyendo un detalle de aquellas acciones formativas consideradas obligatorias y las voluntarias.

Se considera formación obligatoria de todas las personas trabajadoras la dirigida a la capacitación profesional y/o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo o a las innovaciones técnicas y tecnológicas que se introduzcan en el que vinieren desempeñando. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo trabajado a todos los efectos.

La formación se impartirá o facilitará en jornada de trabajo, siendo en dicho caso de carácter obligatorio, o fuera de ella, que podrá ser de carácter obligatorio o voluntario.

A los cursos de formación asistirán todas las personas trabajadoras afectadas, cuya asistencia será programada secuencialmente por la empresa cuando por condicionantes del servicios u operatividad no se realice simultáneamente a todos los afectados. La asistencia de las personas trabajadoras convocadas cuando estos cursos sean obligatorios (como CAP, ADR u otros que surjan obligatorios), se entenderá como obligación de su puesto de trabajo, considerándose las horas que se puedan producir como horas extraordinarias y las faltas injustificadas como faltas al trabajo a efectos disciplinarios. Podrán asistir voluntariamente todas las personas trabajadoras delegadas de prevención y delegadas de salud y seguridad, para el correcto desarrollo de las funciones encomendadas, siempre que por su puesto de trabajo no se trate de formación de carácter obligatorio.

El Comité de Empresa podrá proponer cursos a incluir en el plan de formación.

Tendrá carácter obligatorio la formación por cambio de puesto de trabajo, nuevo ingreso, información/formación de riesgos específicos del puesto de trabajo y la prevista como tal en la planificación anual de actividades preventivas de la empresa.

El resto de las acciones formativas tendrá carácter voluntario realizándose fuera de la jornada, no teniendo la consideración de tiempo de trabajo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años, que podrá ejercer en la forma prevista en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda persona trabajadora tendrá igualmente derecho:

- Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si bien en ese caso solo si fuera el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 16.—*Retirada del permiso de conducir.*

A toda persona que, conduciendo su vehículo de la empresa, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente no temerario, y siempre que no diera positivo en el test de alcoholemia o toxicología, se le asegurará siempre que sea posible, una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenga reconocida, hasta que el procedimiento legal sea firme. Si no fuera posible, se le asignaría otro puesto de trabajo, ajustando su salario y categoría a la que corresponda.

Una vez que exista resolución firme, si es favorable, este volverá a desempeñar su trabajo habitual, si es contraria, sus consecuencias serán analizadas detenidamente por la Empresa y el Comité o Delegados de Personal.

Artículo 17.—*Defensa jurídica.*

En aquellos supuestos en los que se produjesen accidentes o incidentes durante la jornada laboral y en relación con el desempeño propio del puesto de trabajo, la empresa asumirá, con carácter general, la defensa jurídica de las personas trabajadoras afectadas.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18.—*Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio, salvo que, durante dicha vigencia, se fijase por disposición legal de carácter general una jornada inferior a la prevista en este convenio, en cuyo caso se estará a esa jornada inferior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada, la persona trabajadora se encuentre en disposición de iniciar su trabajo.

La distribución de la jornada pactada a realizar durante la vigencia del convenio se realiza en base a las exigencias de los diferentes servicios y plantas de tratamiento. Las mismas quedarán reflejadas en la intranet personal junto con el calendario laboral.

Los excesos sobre las jornadas pactadas deberán ser compensadas, preferiblemente mediante descanso dentro de los seis meses siguientes a que se produzcan dichos excesos, excepto acuerdo en contrario entre la empresa y la persona trabajadora. El personal cuyo puesto de trabajo se lo permita podrá, de acuerdo con su responsable directo, acumular el tiempo equivalente a dos jornadas de trabajo, lo que permitirá generar dos días de descanso, no acumulables a vacaciones, puentes o festivos.

Toda persona trabajadora dispondrá de veinte minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán retribuidos y no recuperables. Podrán existir acuerdos puntuales para puestos especiales de trabajo, que deberán ser aprobados por empresa, persona trabajadora y Comité de Empresa.

La jornada ordinaria se distribuirá de lunes a domingo, según las condiciones de funcionamiento de cada una de las plantas o servicios.

El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, será considerado como festivo, retribuido, no laborable ni recuperable.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos, retribuidos, no laborables y no recuperables, sin perjuicio de aquellos servicios que, por su naturaleza, requieran garantizar su prestación en dichas fechas.

Habrà dos días de permiso por asuntos propios, que deberán ser disfrutados de enero a diciembre, dentro de cada año natural. La persona trabajadora deberá solicitarlo formalmente con un preaviso mínimo de 96 horas a la fecha de disfrute, no pudiendo solicitarlo simultáneamente más del 5 % de las personas trabajadoras de cada planta o servicio. Los descansos se concederán por estricto orden de solicitud, excepto en fechas señaladas donde sea previsible que existan más solicitudes que permisos, en cuyo caso se adjudicarán de forma rotativa entre todos los interesado/as, para lo cual se realizará, en el mes de octubre, finalizado el período vacacional de la plantilla, un calendario según se hayan disfrutado permisos en fechas similares en otras ocasiones. La empresa dará contestación formal con una antelación mínima de 72 horas.

Cuando un festivo coincida con jornada de descanso semanal, éste se disfrutará en las mismas condiciones que los días de asuntos propios.

Artículo 19.—*Distribución irregular de la jornada.*

En atención a las especiales características de los servicios y de la actividad prestada por la empresa, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa tendrá la facultad unilateral de distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta un máximo del 10 % de la jornada de trabajo.

En todo caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 20.—*Registro de jornada.*

La empresa garantizará el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria prevista en la normativa laboral.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

Las personas trabajadoras podrán consultar su registro diario de jornada, debiendo facilitarle la empresa una copia de este cuando así lo solicite.

Artículo 21.—*Jornadas especiales.*

Dadas las características de los servicios que se prestan, se contemplan además de la jornada normal de trabajo, anteriormente referida, los siguientes tipos de jornadas especiales:

- Jornada nocturna: Es aquella en la que se realiza el trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Esta jornada siempre se realizará de forma continuada.
- Jornada a turnos: Es la jornada en la que periódicamente la persona trabajadora cambia su horario entre los diferentes turnos de funcionamiento de la planta o servicio. No se considerará jornada a turnos aquella cuya hora de inicio se modifica dentro del mismo turno de trabajo.
- Jornada de festivos: Es aquella que se realiza durante el tiempo que en jornada ordinaria corresponda al descanso semanal o al de festivos correspondientes al centro de trabajo en que se produzcan. El personal que preste servicios durante esos días tendrá derecho a un día de descanso compensatorio.
- Jornadas en plantas a 24 horas: Dadas las características de determinadas instalaciones, que exigen la presencia permanente de personal, se planificarán jornadas especiales en horarios y descansos para operarios que se encuentren asignados a plantas que funcionan en este régimen.

La jornada habitual de trabajo será de 8 horas diarias, definiéndose un turno de mañana, otro de tarde y otro de noche en función de la organización del funcionamiento de la planta.

La jornada total se computará solo a estos efectos de forma anual, compensándose los excesos horarios mediante descansos. Estos descansos serán acordados entre persona trabajadora y empresa, debiendo esta última programarlos

en función de las necesidades de la explotación con una antelación de 48 horas, excepto por paradas no programadas en cuyo caso los descansos serán contabilizados desde el primer turno no trabajado.

Artículo 22.—*Descansos.*

En aquellos servicios o plantas que puedan ser programadas, se elaborará un calendario de descansos compensatorios entre la empresa y la persona trabajadora o el Comité, que solo podrá ser alterado excepcionalmente cuando concurran necesidades del servicio debidamente justificadas y que no puedan ser atendidas por otra persona trabajadora.

Los descansos compensatorios correspondientes a festivos intersemanales se disfrutarán por solicitud de la persona trabajadora y aprobación de la empresa. La persona trabajadora deberá solicitarlo formalmente con 96 horas de antelación, no pudiendo solicitarlo simultáneamente más del 5 % de las personas trabajadoras de cada planta o servicio. Los descansos se concederán por estricto orden de solicitud, excepto en fechas señaladas donde sea previsible que existan más solicitudes que permisos, en cuyo caso se adjudicarán de forma rotativa entre todos los interesados, para lo cual se realizará, en el mes de octubre, finalizado el período vacacional de la plantilla, un calendario según se hayan disfrutado permisos en fechas similares en otras ocasiones.

La empresa dará contestación formal con una antelación mínima de 72 horas. Estos descansos podrán suspenderse siempre que las exigencias de cumplimiento de los trabajos así lo exijan, condicionado a la aceptación de la persona trabajadora.

Estos descansos podrán acumularse por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora o el Comité de Empresa.

Artículo 23.—*Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho a 24 días laborales de vacaciones que se distribuirá de la siguiente forma:

- Por necesidades del servicio:
 - 10 días laborales del 1 de junio a 30 de septiembre.
 - 14 días laborales el resto del año.
 - Plus vacacional de 500 €.
- Resto de personal:
 - 24 días laborales del 1 de junio a 30 de septiembre.

Los períodos de disfrute de las vacaciones deberán ser, como mínimo, de siete días naturales continuados.

El calendario vacacional se establecerá en cada servicio antes del mes de febrero y se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Todo el personal percibirá durante este período una retribución igual a la devengada por todos los conceptos salariales en jornada ordinaria conforme a su nivel salarial durante el mismo período de tiempo.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Artículo 24.—*Permisos retribuidos.*

Todo el personal, avisando con la posible antelación y posterior justificación mediante documento oficial, tendrá derecho a los siguientes permisos, retribuidos a razón del salario total:

- Veinte días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho, que deberán ser continuados, pudiendo iniciarse hasta tres días antes de la fecha del matrimonio o registro.
- Por el fallecimiento de familiares se tendrá derecho a los siguientes permisos en función del grado de parentesco:
 - Tres días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado (padre, madre, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as), ya sea por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días más.
 - Un día laborable en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado (tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as), ya sea por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días más.
- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y condicionado a que se mantenga el hecho causante, la persona trabajadora tendrá derecho a los siguientes permisos en función del grado de parentesco:
 - Cinco días laborables en caso de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un

desplazamiento al efecto fuera de la provincia o de más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días naturales más.

- Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as, coincidente con el día de la boda. Cuando la celebración del matrimonio tuviera lugar fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en un día más. También se ampliará a dos días si la persona trabajadora está a jornada nocturna.
- Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- Un día laborable por separación judicial o divorcio de la persona trabajadora, debiendo acreditarse esta situación con la correspondiente resolución judicial.
- Un día por asistencia al reconocimiento médico de empresa.

Se concederán los días necesarios o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Se concederán permisos para la asistencia a consulta médica o de especialistas, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales. Para situaciones excepcionales debidamente justificadas, la empresa valorará la posibilidad de incrementar este límite máximo.
- Se concederán los permisos necesarios para la realización de exámenes de perfeccionamiento profesional y/o académicos, reglados, así como por renovación del permiso de conducir de aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo requiera de dicho permiso, no superando tres jornadas de trabajo dentro del año natural.
- Se considera pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

Artículo 25.—*Excedencias y licencias sin sueldo.*

Será de aplicación en materia de excedencias lo establecido en la normativa vigente, sin perjuicio de las siguientes especialidades:

- Excedencia voluntaria. A toda persona trabajadora fija de plantilla y con un mínimo de un año de antigüedad, previa petición escrita, se le reconocerá el derecho a excedencia voluntaria, por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, debiendo solicitar la incorporación con 30 días de antelación a su finalización. Este derecho no podrá ser ejercido nuevamente, si no han transcurrido al menos dos años desde la terminación de la anterior excedencia. Habrá reserva del mismo puesto de trabajo solo durante el primer año, limitándose la reserva a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional cuando la excedencia sea por tiempo superior a un año.
- Excedencia forzosa. La excedencia es forzosa cuando la persona trabajadora haya sido designada o elegida para un cargo público o elegida para un cargo sindical o cuando el cumplimiento de un deber público y personal le imposibilite la prestación del trabajo en más de un 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses. Esta excedencia tendrá la misma duración que la causa que lo motive.

Los casos específicos que puedan presentarse serán tratados por la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. El Comité de Empresa recibirá comunicación de la solicitud y su concesión.

Las bajas que se produzcan en la plantilla por excedencia forzosa o con reserva de puesto de trabajo, podrán ser cubiertas, acudiendo en primer lugar a un proceso de promoción interna o, en caso de no poder ser cubierta así, mediante contratos de interinidad en los que se exprese la identidad de la persona sustituida y el plazo previsto inicialmente de duración de la excedencia.

Por causas razonables y justificadas, la persona trabajadora que lo solicite tendrá derecho cada año natural a la concesión de hasta veintidós días de permiso sin sueldo, que se concederán, salvo necesidades del servicio, y en fracciones mínimas de una semana natural.

Artículo 26.—*Derecho a la desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales.

Conforme a lo anterior, se garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la intimidad tanto en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Empresa como también frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, garantizándose igualmente el derecho a la desconexión digital que implica el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones y períodos de incapacidad temporal. Las modalidades de ejercicio de este derecho deberán garantizar la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de cada persona trabajadora y se concretarán en el acuerdo que al respecto se formaliza entre Empresa y Comité de Empresa.

En el plazo de 6 meses desde la fecha de firma del presente convenio colectivo, previa negociación con los representantes de los trabajadores, la Empresa elaborará las políticas internas dirigidas a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que se definirán los criterios de uso y control de los dispositivos digitales así como las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 27.—*Trabajo a distancia.*

En el plazo de 6 meses desde la fecha de firma del presente convenio colectivo se iniciará una negociación con la representación legal de los trabajadores, para tratar de alcanzar un acuerdo general para la regulación del trabajo a distancia que pudiera ser aplicable a aquellos puestos de trabajo compatibles con dicha forma de trabajo.

CAPÍTULO V. IGUALDAD

Artículo 28.—*Principios para la igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujer y hombre, en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y promoción, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose la Empresa a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

El Plan de Igualdad de Cogersa no sólo constituye el obligado cumplimiento del mandato normativo, sino que supone un compromiso en la aplicación de políticas de igualdad desde el convencimiento de que la integración del respeto por la igualdad de género en la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública debemos transmitir.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, es un principio rector de la actividad empresarial de Cogersa.

La totalidad de las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa, deben actuar con sometimiento al principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, no pudiendo prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sindical o política.

Artículo 29.—*Integración de la igualdad de oportunidades.*

La empresa tiene el deber real y la responsabilidad de poner en práctica, cumplir y hacer cumplir, las Medidas para la Igualdad previstas en el Plan de Igualdad de la empresa, y garantizar su aplicación y ejecución.

Igualmente tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir el Código de buenas prácticas contra el acoso en sus distintas modalidades, así como:

Mostrar siempre y en todo momento su implicación y compromiso en la erradicación del acoso. Prohibir el acoso en cualquiera de sus modalidades,

Defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratados con dignidad.

Manifestar que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de las personas trabajadoras.

La igualdad y la no discriminación, atañe igualmente a los representantes de los trabajadores de la empresa, debiendo tratar los temas en caso de queja, de forma rigurosa, rápida, seria y comprensiva.

Corresponde a Comité de Empresa:

- Proponer el desarrollo de acciones positivas destinadas a fomentar la igualdad de género y no discriminación en las condiciones de trabajo y a corregir dentro de su ámbito de actuación de forma activa las prácticas contrarias a dicho principio.
- Informar a las personas trabajadoras de la igualdad laboral de hombres y mujeres, así como de su derecho a no ser acosados en el trabajo.
- Colaborar con la empresa para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria dentro de la misma, proponiendo y comunicando respectivamente las situaciones de las que tenga conocimiento.
- Tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, y de oportunidades laborales.
- Informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso.

Artículo 30.—*Comisión de igualdad.*

Se constituye en la empresa la Comisión de Igualdad con el objeto de dar pleno cumplimiento a los principios y fines previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comisión tiene carácter paritario.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, proponiendo a la mesa u órgano competente la adopción de las medidas pertinentes.

- c) Velar por que el acceso a puestos de trabajo o servicios dentro de la empresa de mayor retribución, se gocen de las mismas oportunidades y garantías entre hombres y mujeres, o en su caso, por que se cumplan las medidas específicas establecidas para corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad.
- d) Velar por garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- e) Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.
- f) Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.
- g) Elaborar campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.
- h) Proponer políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- i) Cuantas otras funciones le correspondan relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa que así se le asignen.

Artículo 31.—*Plan de igualdad y medidas LGTBI.*

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad aprobado y en vigor, que será objeto de revisión y actualización cuando legalmente proceda, garantizando en todo momento un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y tras su negociación y aprobación en la Comisión Negociadora del convenio, se incorpora al presente texto el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que forma parte integrante del convenio colectivo.

Estas medidas incorporan, como mínimo, los contenidos previstos en los anexos I y II del citado Real Decreto, incluyendo un Protocolo de atención y protección a las personas trabajadoras LGTBI, que garantice un entorno laboral libre de discriminación y respetuoso con la diversidad afectivo-sexual, de identidad y expresión de género (anexo II del presente convenio).

El Protocolo establece medidas de prevención, sensibilización y actuación ante posibles situaciones de discriminación o acoso, asegurando canales de denuncia confidenciales y procedimientos de intervención eficaces. El Comité de Igualdad será el órgano encargado de su implementación, seguimiento y actualización, adaptándolo en todo momento a la normativa vigente y a las necesidades detectadas en la empresa.

Artículo 32.—*Medidas de conciliación.*

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a las medidas previstas en el Plan de Igualdad, así como las que se acuerden en la Comisión de Igualdad durante la vigencia del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 33.—*Complemento de incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora percibirá el cien por cien del salario de convenio en los siguientes supuestos:

- a) En caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), desde el primer día y durante todo el período de duración de la incapacidad temporal, hasta la fecha de agotamiento de la duración máxima.
- b) En caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, exclusivamente durante el tiempo de hospitalización y, en cualquier caso, desde el día sexagésimo primero (61) en adelante y hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de extinción de la misma.

En razón al establecimiento de este complemento con cargo a la empresa, ésta podrá a través de sus Servicios Médicos, propios o concertados, comprobar la causa y la realidad del proceso que determina la incapacidad temporal. La negativa de la persona trabajadora a este control y reconocimiento determinará la extinción del complemento aquí previsto. Este control y seguimiento se hará respetando en todo caso la debida confidencialidad y protección de datos de la persona trabajadora.

El salario a abonar por la empresa estará determinado por la retribución bruta mensual que correspondería a la persona trabajadora en situación de alta en su puesto de trabajo y jornada que sean de aplicación. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán, previa deducción de la prorrata correspondiente, que haya sido objeto de liquidación y pago durante el período de incapacidad temporal coincidente con el de su devengo.

La percepción de los importes regulados en este artículo compensa y absorbe cualesquiera otras indemnizaciones, subsidios, prestaciones o retribuciones que por el mismo período o concepto se pudieran reconocer a favor de la persona trabajadora por cualquier norma legal o reglamentaria.

Los partes de baja se comunicarán a la empresa conforme se prevé en la normativa de aplicación.

Artículo 34.—*Jubilación.*

Toda persona trabajadora una vez cumplida la edad mínima estipulada legalmente para poder acceder a la modalidad de jubilación anticipada y que tuviera cubierto el período de carencia y demás requisitos exigibles por la legislación correspondiente, podrá solicitar de la Seguridad Social la jubilación anticipada, percibiendo en ese caso de la empresa una ayuda de 5.000 euros por cada año completo que se anticipe a la edad de jubilación legalmente establecida.

La jubilación anticipada recogida en el párrafo previo tan sólo será de aplicación cuando así lo permita la legislación vigente.

La empresa facilitará la jubilación parcial de las personas trabajadoras que así lo soliciten, siempre y cuando se cumplan las condiciones previstas en el presente apartado. El acceso a la jubilación parcial se hará mediante la suscripción simultánea del correspondiente contrato relevo, formalizándose con la persona trabajadora jubilada parcialmente un contrato a tiempo parcial. Se condiciona este derecho a que las personas trabajadoras reúnan las condiciones legales para acceder a dicha situación y siempre y cuando no varíe la normativa de aplicación a la modalidad de jubilación parcial en vigor en el momento de inicio de vigencia del presente convenio colectivo. En todo caso, se intentará acordar entre las partes la decisión sobre la acumulación o no del tiempo de trabajo. En caso de no llegar a un acuerdo, será facultad de la empresa la decisión sobre la acumulación o no del tiempo de trabajo del jubilado/a parcial. En caso de discrepancia sobre estas condiciones, y previa negociación con la representación de las personas trabajadoras, la empresa adoptará la decisión que proceda, sin que tenga obligación de acceder a la solicitud de jubilación parcial formulada por la persona trabajadora.

Artículo 35.—*Ayudas sociales.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una ayuda por matrimonio o formalización de pareja de hecho, por importe de 303 euros brutos, previa presentación de documento oficial acreditativo. Esta ayuda sólo se disfrutará una única vez a lo largo de la relación contractual y será revisable conforme a lo previsto en el artículo 49.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de carácter obligatorio para las personas trabajadoras, que cubra las siguientes contingencias:

Ramo de vida:

- Muerte natural: 20.000 €.
- Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 20.000 €.

Ramo de accidentes:

- Muerte por accidente de trabajo: 50.000 €.
- Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez por accidente laboral. 50.000 €.

La muerte natural se acreditará por certificación literal de la inscripción en el Registro Civil. En los restantes casos la existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifieste la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte, la indemnización se hará efectiva a los herederos del causante de la misma.

El pago de la prima corresponderá a la empresa, alcanzando esta obligación solamente durante la existencia de vinculación laboral con la persona trabajadora.

En el caso de cese en el trabajo por cualquier causa, la persona trabajadora podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponda al tiempo que medie entre la fecha del cese y el final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo, en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos en aquél.

Por consecuencia de este pacto, la empresa queda exonerada de abonar el socorro por fallecimiento y cualquier otra indemnización por la misma causa de las que configuran la cobertura. No afecta, por tanto, a aquellas responsabilidades cuyo aseguramiento está prohibido por ley.

La persona trabajadora está obligada a soportar las cargas fiscales y sociales, en su caso, que resulten del régimen establecido en este artículo y las imputaciones de rendimientos que como consecuencia de la aplicación de aquella normativa y el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores le venga impuesta.

Por hijos/as con diversidad funcional, 100 € al mes, importe que será revisable conforme a lo previsto en el artículo 49.

Por ayuda escolar, toda persona trabajadora con antigüedad superior a un año recibirá 200 € anuales, importe que será revisable conforme a lo previsto en el artículo 49, por cada hijo/a menor de 24 años y por año natural siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Si es menos de 3 años, que acuda a guardería.
- Estar realizando estudios de enseñanza oficial reglada.

Se reconocerá la ayuda prevista anteriormente a las personas trabajadoras que realicen estudios de enseñanza oficial reglada.

Para su abono, en el mes de agosto, se solicitará el justificante de matriculación solo en los casos de enseñanza no obligatoria.

Se establece un fondo de doscientos cincuenta mil euros (250.000 €), destinado a la concesión de préstamos sin interés, dentro de las previsiones de la normativa aplicable.

La suma de todos los préstamos concedidos en cada momento no superará el fondo asignado a este fin. La concesión de estos préstamos se regulará por las siguientes normas:

Tipos y condiciones de los préstamos.

- 1) Préstamo personal. Se podrá conceder hasta un máximo de 3.000 € para cada persona trabajadora, que deberá tener la condición de fija de plantilla y contar con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa. El préstamo concedido se reintegrará en un máximo de 24 meses.
- 2) Préstamo con destino a la compra de vehículo para uso y disfrute de la persona trabajadora y medio de transporte para acudir al trabajo o una enfermedad grave justificada de la persona trabajadora o de algún miembro de su unidad familiar. Se podrá conceder hasta un máximo de 9.000 € por persona trabajadora, que deberá tener la condición de fija de plantilla y contar con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa. El préstamo concedido por este supuesto se reintegrará en un máximo de 48 meses.
- 3) Préstamo para la compra y/o rehabilitación de vivienda que constituya su residencia habitual. Se podrá conceder hasta un máximo de 15.000 € por persona trabajadora, que deberá tener la condición de fija de plantilla y contar con una antigüedad mínima de 2 años en la empresa. El préstamo concedido por este supuesto se reintegrará en un máximo de 60 meses.

En el caso de los préstamos no personales, se deberá entregar justificante del motivo por el que se solicita el préstamo, en el plazo máximo de 15 días. Si dicho justificante no alcanza el tope de crédito concedido, la persona trabajadora devolverá la diferencia el mismo día que presente los justificantes.

Para la solicitud de un nuevo préstamo por la misma persona trabajadora, con independencia del supuesto de que se trate, es condición indispensable que haya reembolsado íntegramente el préstamo anterior. En caso de que la bolsa esté agotada, se dará prioridad en las solicitudes a aquellas personas que nunca hayan solicitado un préstamo anterior.

En todos los casos anteriores, la solicitud del préstamo se llevará a cabo por escrito ante el área de Personas de la empresa, pudiendo hacerlo la persona trabajadora directamente o a través del Comité de Empresa. Será el registro de Cogersa el que establezca el orden de la solicitud en función del número de registro de la solicitud. La empresa informará de cada solicitud al Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria examinará e informará los casos excepcionales a tenor de las necesidades justificadas y situaciones alegadas por el peticionario, valorando la concurrencia de dichas circunstancias excepcionales y proponiendo para estos supuestos tanto la cuantía autorizable en que puede excederse del importe máximo general, así como el plazo de amortización.

A medida que se vayan recuperando cantidades, quedarán automáticamente liberadas para nuevos préstamos.

La persona trabajadora está obligada a soportar las cargas fiscales y sociales, en su caso, que resulten del régimen establecido en este artículo y las imputaciones de rendimientos que como consecuencia de la aplicación de aquella normativa y el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores le venga impuesta.

En caso de que la persona trabajadora sea liquidada durante el plazo de devolución del préstamo, se compromete a devolver la cantidad pendiente previamente a dicha liquidación, pudiendo la empresa deducir, cuando el importe de la liquidación así lo permita, la cuantía pendiente del préstamo de dicha liquidación final.

Artículo 36.—Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a todo el personal operario las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones, obligándose además la empresa a su sustitución como consecuencia de su uso y deterioro normal.

Las prendas de trabajo entregadas por la empresa deberán utilizarse con la debida diligencia y exclusivamente para la ejecución del trabajo encomendado.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

Artículo 37.—Estructura salarial.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están compuestas por salario base, pagas extraordinarias y complementos salariales.

Cualquier persona trabajadora afectada por el presente Convenio tendrá derecho a un anticipo a cuenta del salario devengado en cuantía no superior al 70 % del salario neto mensual correspondiente a su jornada ordinaria. Este derecho solo podrá ejercitarse por cada persona trabajadora una vez en cada mes natural.

Artículo 38.—Abono del salario.

El abono de salario se hará mediante transferencia bancaria, por períodos mensuales y a mes vencido, a salvo de lo dispuesto específicamente para las pagas extraordinarias.

El recibo del pago del salario se remitirá preferentemente en formato electrónico.

No se podrán efectuar retenciones o descuentos sobre el salario, salvo por disposición legal, pacto, mandato judicial o en aplicación de una sanción disciplinaria comunicada previamente.

Artículo 39.—Salario base.

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Su cuantía será igual para todas las personas trabajadoras pertenecientes al mismo nivel salarial. Los importes del salario base para una jornada ordinaria a tiempo completo son los que se detallan en la tabla salarial del anexo I.

Se estará a lo que legalmente se disponga para aquellas modalidades contractuales que faculen a la empresa a abonar un importe inferior durante los primeros años de contrato, ello sin perjuicio de la posibilidad, previo acuerdo de las partes contratantes, de poder estipular unas condiciones salariales superiores en atención al nivel de desempeño del trabajo.

Artículo 40.—Plus convenio.

Su cuantía será igual para todas las personas trabajadoras pertenecientes al mismo nivel salarial. Los importes del Plus convenio para una jornada ordinaria a tiempo completo son los que se detallan en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 41.—Plus tóxico-penoso.

Su cuantía será igual para todas las personas trabajadoras pertenecientes al mismo nivel salarial. Los importes del Plus tóxico-penoso para una jornada ordinaria a tiempo completo son los que se detallan en la tabla salarial del anexo I.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento Térmico, Planta de Inertización y Frente de Vertido de RNP y RP y peones/as de la recogida percibirán un plus total de tóxico y penoso equivalente al 25% del salario base de su categoría.

Artículo 42.—Compensación por fidelidad.

El plus salarial de compensación por fidelidad se comenzará a computar y devengar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, y consistirá en el abono de anualidades al 2 % sobre el salario base, con un tope máximo del 60 % (porcentaje correspondiente a 30 años de fidelidad computados desde el 1-01-2025).

Se acuerda eliminar definitivamente y desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio el plus de antigüedad. El importe que en concepto de antigüedad se viniera percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio se integrará en un concepto salarial nuevo denominado complemento consolidado de convenio. Este concepto salarial se actualizará conforme a lo previsto en el artículo 49, y el mismo no podrá ser en ningún caso objeto de absorción o compensación alguna.

La parte proporcional ya devengada de los bienios o quinquenios no completados en la fecha de inicio de vigencia del presente contrato se incorporará a este nuevo concepto complemento consolidado de convenio.

Artículo 43.—Pagas extraordinarias.

Serán cuatro al año, cada una de ellas equivalente a una mensualidad del salario base y fidelidad, más el concepto de antigüedad consolidada, si la hubiere.

- Paga de Beneficios: Abonable con la nómina del mes de marzo y devengada durante el año natural anterior.
- Paga de Verano: Abonable con la nómina de junio y devengada durante el primer semestre del año.
- Paga de Otoño: Abonable con la nómina del mes de septiembre y devengada entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre inmediatos anteriores a su abono.
- Paga de Navidad: Abonable antes del 20 de diciembre y devengada en el segundo semestre del año.

Artículo 44.—Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será del 6,5 % del salario base mensual de las tablas salariales del anexo I de este convenio con los siguientes criterios:

La persona trabajadora que falte un día al trabajo dentro de cada mes natural percibirá por tal plus el 85 por ciento del citado monto total mensual, quien tenga dos faltas al trabajo percibirá el 70 por ciento, quien tenga tres faltas, percibirá el 50 por ciento, y quien tenga 4 faltas, percibirá el 25 por ciento.



No percibirá cantidad alguna, por este concepto, quien falte 5 o más días dentro de cada mes natural.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, a los efectos de este plus, las ausencias por permisos retribuidos y vacaciones contempladas en el presente convenio, ni las ausencias por contingencias profesionales.

Artículo 45.—*Complementos salariales de puesto de trabajo.*

De festivos:

Por cada jornada festiva trabajada se abonará una Prima de Festivo por importe del 6 % del salario base mensual de la categoría. Cuando el festivo sea nocturno, se calculará sobre el salario base más la nocturnidad.

De nocturnidad:

El trabajo nocturno tendrá un plus del 25 % del salario base diario de la categoría. Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

De turnicidad:

Se establece un plus de 63,55 euros brutos mensuales para las personas trabajadoras que presten efectivamente sus servicios en régimen de turnos.

A estos efectos, se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

De domingos:

Las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro de su jornada habitual en domingo percibirán el importe equivalente a día festivo. El devengo de este plus está condicionado a la concurrencia de la efectiva prestación que retribuye.

De incremento de carga de trabajo:

Las personas trabajadoras que por petición expresa realicen labores adicionales a las habituales de su categoría, las cuales se especificarán en el Catálogo de Puestos de Trabajo, percibirán un plus mensual de 100,00 € brutos. El devengo de este plus está condicionado a la concurrencia de la efectiva prestación que retribuye.

De cubre rutas:

Las personas trabajadoras de la categoría de conductor/a y peón/a, que conociendo todas las rutas necesarias, su principal función consista en la sustitución de los titulares de las mismas, por ausencia derivada de vacaciones, licencias, descansos o incapacidad temporal, percibirán un plus por tal motivo, por importe de 170 euros mensuales. Se deberá tener en cuenta, además que las bajas deberán ser cubiertas tanto en fines de semana como en festivos y a cualquier hora del día, respetando las doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

De reducción de descanso diario entre jornadas:

Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente acepten, previa petición de la empresa y sin el carácter de habitualidad, realizar un cambio de turno dentro de su puesto de trabajo, reduciendo su descanso diario entre jornadas a menos de 12 horas, con el límite mínimo de descanso de 7 horas, percibirán 46,13 euros brutos por cada vez que se produzca dicha situación.

Complemento de disponibilidad:

Las personas trabajadoras que por petición expresa de la empresa y siempre con acuerdo de la persona trabajadora se encuentren a disposición de la de compañía, para la prestación de servicios de urgencia fuera de su horario de trabajo, tanto en días laborables como en fines de semana y festivos, tendrán derecho a cobrar un complemento salarial denominado "Plus de disponibilidad".

Dicho complemento se devengará mensualmente, durante los meses en los que la empresa requiera tal disponibilidad según el régimen de guardias fijado por la compañía, y será abonado con carácter mensual.

El importe de dicho complemento será de 80,02 euros brutos por cada semana en que se encuentre en situación de disponibilidad. Este complemento estará sujeto al régimen de revisión e incrementos que los firmantes del convenio acuerden expresamente. Independientemente del lugar en que se encuentre la persona trabajadora, la retribución por kilometraje será la correspondiente a 60 km (ida y vuelta).

En caso de prestación efectiva de servicios estando en situación de disponibilidad, con independencia de que la misma se realice en formato presencial o a distancia, además del complemento previsto en el apartado anterior, la persona trabajadora percibirá el salario por las horas efectivamente trabajadas -excluido el tiempo de desplazamiento- en la cuantía prevista para las horas extras.

Complemento de puesto:

El Catálogo de Puestos de Trabajo de la compañía definirá aquellos puestos que por sus características específicas o de especial responsabilidad o dificultad técnica requieran de un complemento del puesto de trabajo.

Dicho complemento se devengará mensualmente, y estará vinculado a puestos de trabajo de cualquier categoría.

El importe de dicho complemento será de un 20 % respecto al salario base de la categoría correspondiente.



Como consecuencia de su naturaleza de complemento del puesto de trabajo y dado que su percepción está condicionada al hecho de realizar efectivamente las funciones encomendadas por la compañía, este complemento salarial tendrá el carácter de no consolidable.

Trabajo voluntario en día de descanso acumulado:

Aquellas personas trabajadoras que, habiendo acumulado descansos por trabajo en día festivo, soliciten no disfrutarlos, percibirán por cada día de descanso no disfrutado y trabajado, una retribución compensatoria por importe del 6% del salario base mensual de la categoría.

Artículo 46.—Naturaleza y revisión de los complementos salariales de puesto de trabajo.

Todos los complementos salariales de puesto de trabajo regulados en el artículo anterior se percibirán exclusivamente durante el tiempo en que efectivamente se realicen las funciones y se cumplan las condiciones que en cada caso se establecen para su devengo.

Por ello y como consecuencia de su naturaleza de complementos de puesto de trabajo tendrán el carácter de no consolidables.

Salvo que expresamente se prevea una revisión específica para algún complemento salarial, la cuantía de todos los complementos de puesto de trabajo regulados en el artículo anterior será revisable de conformidad con lo previsto en la cláusula de revisión salarial del artículo 49 del presente convenio.

Artículo 47.—Dietas y desplazamientos.

Kilometraje:

El precio del kilómetro queda establecido en 0,29 euros brutos revisable de conformidad con lo previsto en la cláusula de revisión salarial del artículo 49 del presente convenio.

A las diferencias entre este importe y el importe máximo previsto en la normativa fiscal se le aplicarán las retenciones y descuentos que procedan a cargo de la persona trabajadora, conforme el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Media dieta:

El precio de la media dieta será de 20 euros brutos y se devengará cuando la persona trabajadora, por razones de prolongación de la jornada de trabajo se vea obligado a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio revisable de conformidad con lo previsto en la cláusula de revisión salarial del artículo 49 del presente convenio.

También devengará media dieta la persona trabajadora que realice una jornada que alcance una duración superior a nueve horas de trabajo en un día y se vea obligado a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio.

No obstante, la empresa abonará mediante la presentación de los justificantes y facturas correspondientes el exceso del importe de la comida que haya tenido que realizar, cuando razonablemente sea insuficiente la cuantía establecida.

Manutención y alojamiento:

Los gastos originados por pernoctar fuera del domicilio serán satisfechos una vez presentadas las correspondientes facturas del alojamiento previa autorización del gasto por la empresa.

Artículo 48.—Horas extras.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los distintos servicios en que la actividad consiste, concretadas en la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de la Normativa vigente, siendo su realización obligatoria para la persona trabajadora, y computándose y cuantificándose en relación con la periodificación de jornada pactada en el presente convenio.

A las horas extraordinarias se aplicará lo dispuesto en el artículo 6 de este convenio y el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de dichas horas extraordinarias será del 155 % de la hora ordinaria para cada categoría. Cuando las horas sean nocturnas se considerará el plus de nocturnidad para su cálculo.

Artículo 49.—Revisión salarial.

Para el presente Convenio Colectivo, la tabla salarial para los años 2025 y sucesivos se revisará anualmente en el porcentaje de incremento general fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado referido a empleados/as públicos.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 50.—Condiciones generales de la seguridad y salud.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales.

La Empresa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad y salud en sus Centros de Trabajo, así como facilitar la formación práctica adecuada a las personas trabajadoras cuando cambien los puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora o para sus compañeros/as o terceros. El personal está obligado a seguir dichas instrucciones y a realizar las prácticas formativas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

La formulación de la política de seguridad y salud en cada Centro de Trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento.

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud, así como para su realización y puesta en práctica, la Empresa establecerá los Comités de Seguridad y Salud y demás medios que se hagan necesarios, tal que se obtengan permanentemente avances en la mejora del sistema de calidad global de la empresa.

A estos efectos, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud cuya composición será paritaria, siendo la de las personas trabajadoras designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, también en materia de seguridad y salud y las competencias reconocidas legalmente. El Comité de Seguridad y Salud velará por el cumplimiento de todas las normas, así como la adopción de las medidas legales y reglamentarias que se hagan necesarias en cada caso.

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, incluyen en este Convenio el presente capítulo dedicado a la higiene y seguridad en el trabajo.

Ambas partes consideran un principio básico el pleno y eficaz cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y de todas las normas de seguridad y procedimientos en el trabajo vigentes en las diferentes instalaciones y trabajos.

Artículo 51.—*Reconocimientos médicos.*

Como parte de las obligaciones de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo está la de la vigilancia periódica de la salud de todas las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En cumplimiento de esta obligación, todo el personal afectado por el presente convenio se someterá a reconocimientos médicos, antes de su ingreso en plantilla y posteriormente con periodicidad anual o tras una baja o ausencia prolongada en la empresa, que serán por cuenta de ésta.

Estos reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario para la persona trabajadora, salvo para los supuestos en que se consideran obligatorios por así disponerlo una norma legal o reglamentaria, siendo también obligatorio en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de la salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así establecido en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Las empresas, a tal fin, comunicarán a su personal el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo la posibilidad de que la persona que no quiera someterse a los mismos pueda comunicar tal decisión a la empresa.

El día de asistencia al reconocimiento médico será considerado tiempo de trabajo efectivo, quedando eximida la persona trabajadora de prestar servicios ese día, conforme se prevé en el artículo 23 del presente Convenio.

CAPÍTULO IX. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Artículo 52.—*Responsabilidad social corporativa.*

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y más sostenible. Esta responsabilidad se expresa frente a la plantilla y, en general, frente a quien ejerza la interlocución de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de personas y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación del personal o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan el personal, sus representantes, los consumidores y los inversores, con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO X. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 53.—*Derechos de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar asambleas en locales propiedad de Cogersa:

Asambleas fuera de las horas de trabajo:

- Asamblea de carácter general. Para su realización deberá mediar un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Asambleas dentro de las horas de trabajo:

- Las Asambleas se realizarán con media hora de antelación al término de la jornada laboral, considerándose esta media hora como no recuperable y a cargo de la Empresa. Se realizarán como máximo cuatro asambleas anuales. Las condiciones de convocatoria serán las mismas previstas en la legislación vigente.

Cuando en la celebración de la Asamblea se vean afectados puestos de trabajo que se consideren indispensables para la continuidad de la actividad de la empresa, esta podrá determinar aquellos puestos a los que no les afecte lo dispuesto en el apartado anterior.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, si lo solicitan, a que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical.

La empresa podrá facilitar, cuando fuese posible, los medios digitales y/o informáticos que fuesen necesarios para que la información y, en su caso, votación correspondiente pueda ser realizada de forma telemática.

Artículo 54.—*Comité de empresa.*

Las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar la acumulación del crédito de horas sindicales, correspondiente a sus representantes sindicales, en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará anualmente, de forma que cada Central Sindical dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales. La notificación a la empresa del uso de las horas sindicales se efectuará, al menos, con 48 horas de antelación.

Durante los períodos de negociación de convenios colectivos los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados de Personal que pertenezcan a las Comisiones Negociadoras, quedarán exentos de asistir al trabajo los días en que se celebren reuniones formales con la representación de la Empresa, sin que ello sea computable a efectos de horas sindicales.

Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del art.68 del Estatuto de los Trabajadores, durante un período de dos años después del cese en el cargo.

La Empresa permitirá el estudio y revisión de las nuevas instalaciones a los Gabinetes de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Centrales Sindicales.

Disposiciones adicionales

Primera.—En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes.

Segunda.—Catálogo de Puestos de Trabajo.

En el plazo de doce meses desde la fecha de aprobación del presente convenio, y previa negociación con el órgano de representación legal de los trabajadores, deberá aprobarse un Catálogo de Puestos de Trabajo que tendrá por objeto la identificación de todos los puestos de trabajo de la empresa así como la determinación de aquellos a los que se vincule el devengo de complementos salariales específicos derivados del desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

En tanto en cuanto no sea aprobado dicho Catálogo, se mantendrá el devengo de los complementos salariales específicos para aquellos puestos de trabajo que lo vengán percibiendo en la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Tercera.—Cláusula de inaplicación salarial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo y que afecten a alguna de las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Trámites para la inaplicación:

A. Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

- Desarrollar un período de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.
- La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar, las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

B. Del resultado del período de consultas:

- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores. En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Anexo I

Grupo	Categoría	Nivel	Salario base	Plus convenio	Plus tóxico-penoso
Grupo A	Técnico/a Superior	A1	2.266,30	1.055,19	-
	Técnico/a Medio	A2	1.904,42	874,26	-
Grupo B	Encargado/a	B1	1.531,38	783,96	-
	Especialista de grado superior	B2	1.340,98	420,05	268,20
	Administrativo/a de grado superior	B3	1.531,38	595,58	-
Grupo C	Capataz	C1	1.340,98	420,05	268,20
	Especialista de grado medio	C2	1.183,37	398,40	236,74
	Administrativo/a de grado medio	C3	1.411,32	416,67	-
	Conductor/a	C4	1.183,37	398,40	236,74
	Maquinista	C5	1.183,37	398,40	236,74
	Operario/a responsable	C5	1.183,37	398,40	236,74
	Operario/a	C6	1.152,60	317,91	230,65
Grupo D	Peón/a	D1	1.102,88	241,14	220,17

*Anexo II***PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI****1. Declaración de principios.**

Cogersa, S. A. U., manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la empresa a garantizar un entorno laboral libre de discriminación y respetuoso con la diversidad afectivo-sexual, de identidad y de expresión de género.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en Cogersa, independientemente del vínculo jurídico que las una a la empresa, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento.

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso LGTBI se regirá por los siguientes principios:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, sin demoras indebidas.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas las personas afectadas.
- Confidencialidad: Quienes intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta reserva.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento firmarán un compromiso de confidencialidad, idéntico al previsto en el protocolo de acoso vigente en Cogersa, garantizando la reserva absoluta sobre la información conocida durante la tramitación.

- Protección suficiente de la víctima frente a posibles represalias, garantizando su seguridad y salud.
- Contradicción: Se asegura audiencia imparcial y trato justo a todas las partes.
- Restitución de las condiciones laborales de la víctima si hubieran sido modificadas a causa del acoso.
- Prohibición de represalias: Será nulo cualquier acto o amenaza de represalia contra personas denunciantes, testigos o colaboradoras.

4. Procedimiento de actuación.

Denuncia:

- La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por otra con su consentimiento expreso.
- Deberá contener descripción de hechos, personas implicadas, testigos y documentación de apoyo.
- Se dirigirá a la Dirección de la empresa mediante correo electrónico a denuncias@cogersa.es.

Admisión:

- La Dirección acusará recibo y decidirá la admisión en un plazo máximo de 5 días laborables, motivando siempre su decisión.

Comité Asesor:

- Admitida la denuncia, se constituirá un Comité Asesor formado por dos personas designadas por la Dirección y dos personas designadas a propuesta de la parte denunciante.

Todas deberán garantizar imparcialidad y ausencia de conflicto de intereses.

Instrucción:

- El Comité nombrará un/a instructor/a que dirigirá la investigación.
- La fase instructora tendrá una duración máxima de 20 días naturales.
- Durante esta fase podrán adoptarse medidas cautelares, como el cambio de puesto o turno, preferentemente de la persona denunciada.
- Se practicarán todas las diligencias necesarias, con audiencia a las partes y testigos.
- Finalizada la investigación, se emitirá un informe de conclusiones, que incluirá al menos antecedentes y alegaciones de las partes, hechos probados, valoración final y determinación de la existencia o no de acoso, propuesta de medidas a adoptar.

5. Resolución:

- El Comité Asesor se reunirá en un plazo máximo de 4 días naturales para consensuar la decisión final.
- La Dirección dictará resolución definitiva, que podrá consistir en:
 - Archivo, si no queda acreditada la denuncia.
 - Medidas disciplinarias frente a la persona acosadora, si se prueba el acoso.
 - Medidas disciplinarias frente a la persona denunciante, si se acredita la falsedad maliciosa.
 - Medidas de apoyo y protección a la víctima (psicológicas, médicas o laborales).

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN COGERSA, S. A. U.

Ambas partes, empresa y representación legal de las personas trabajadoras, acuerdan incorporar al presente convenio colectivo el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

De este modo, las siguientes medidas forman parte integrante del convenio y serán de aplicación en Cogersa:

Primero.—Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Cogersa asume el compromiso de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de todas las personas trabajadoras por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Queda expresamente prohibida cualquier conducta contraria a este principio, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Segundo.—Acceso al empleo.

Los procesos de selección y contratación se regirán por criterios objetivos de idoneidad y formación de las personas candidatas, evitando cualquier discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI, con especial atención a la protección de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. El personal implicado en los procesos de selección recibirá la formación adecuada en materia de igualdad y diversidad.

Tercero.—Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional, la promoción y los ascensos se realizarán con base en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizando la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI y evitando cualquier tipo de discriminación en su desarrollo profesional.



Cuarto.—Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en sus planes de formación contenidos específicos en materia de derechos de las personas LGTBI, igualdad de trato y no discriminación, dirigidos a toda la plantilla y de forma especial a mandos intermedios y personal con responsabilidades en la gestión de personas.

Asimismo, se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en todos los ámbitos de comunicación interna y externa.

Quinto.—Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá un entorno laboral inclusivo y seguro, libre de comportamientos LGTBIfóbicos. A estos efectos, se aplicará el Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI incorporado como anexo II del presente convenio.

Sexto.—Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el acceso en condiciones de igualdad a los permisos y beneficios sociales reconocidos en el convenio, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

En particular, se reconocerá en igualdad de condiciones a las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, así como los permisos vinculados a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las necesidades de las personas trans.

Séptimo.—Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género de las personas trabajadoras constituirán infracción muy grave y serán sancionados conforme a lo previsto en el régimen disciplinario del presente convenio.

En todo caso, la calificación de la conducta y las medidas disciplinarias aplicables se adoptarán tras la tramitación del procedimiento previsto en el Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (anexo II), garantizando los principios de audiencia, contradicción, confidencialidad y protección de la víctima.