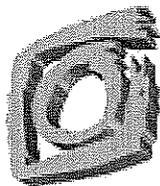


# III CONVENIO COLECTIVO (2019-2022)





## III Convenio Colectivo de CEMEF SLU

Los miembros de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la empresa Centro de Empleo, Estudios y Formación S.L.U., empresa municipal del Ayuntamiento de Burjassot, firman el presente documento, de 53 páginas sin incluir la presente, en Burjassot a 1 de enero de 2019.

Representantes empresa:

José María Jiménez



Julio Ignacio Bonell

Antonio Montesinos

Manuel Aragón

Agustina Brines

Representantes trabajadores:

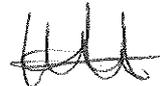
Amparo Campos



Victoriano Megino



Manuela López

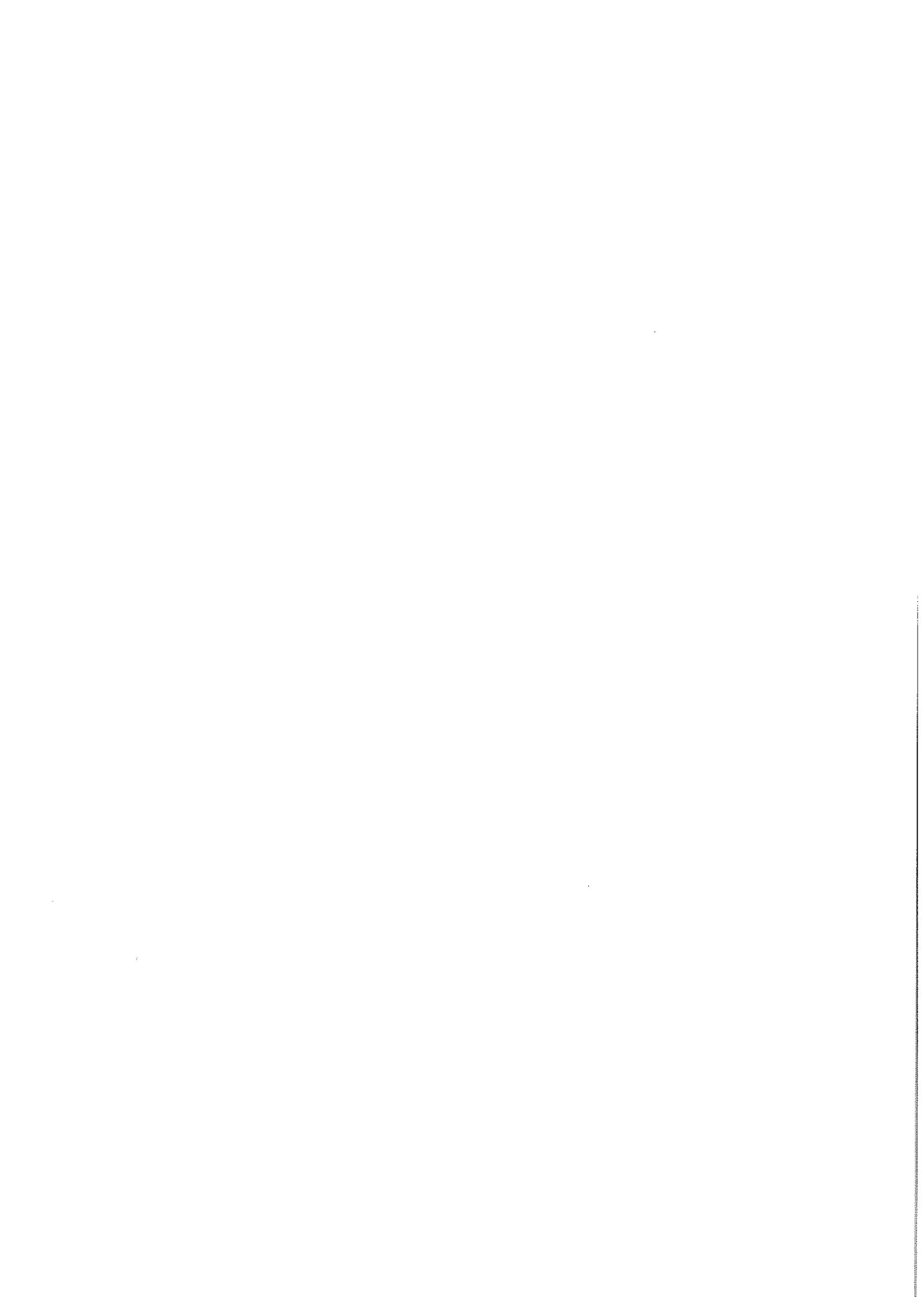


M<sup>a</sup> Ángeles Navarro



Cristina Navarro





**CEMEF, S.L.U.**

**Empresa pública del Ayuntamiento de Burjassot**

**-INDICE-**

**CAPÍTULO I**

**Cláusulas Generales**

Artículo 1 – Ámbito funcional y personal.

Artículo 2 – Vigencia y duración.

Artículo 3 – Denuncia y Prórroga.

Artículo 4 – Vinculación a la totalidad.

Artículo 5 – Irrenunciabilidad.

Artículo 6 – Comisión Negociadora.

Artículo 7 – Comisión Paritaria.

Artículo 8 – Seguridad y Salud laboral.

Artículo 9.- Medio Ambiente.

**CAPÍTULO II**

**-Organización**

Artículo 10 - Organización del trabajo

Artículo 11 - Grupos profesionales

Artículo 12 - Movilidad funcional.

Artículo 13.- Modificación de las condiciones de trabajo.

**CAPÍTULO III**

**-Ingresos en la empresa y suspensiones del contrato.**

Artículo 14 - Contrato de trabajo temporal.

Artículo 15.- Periodo de prueba y de preaviso de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 16 - Trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Artículo 17 - Ingreso y provisión de vacantes.

Artículo 18 - Estabilidad de plantillas.

Artículo 19 - Excedencia Voluntaria y forzosa.

Artículo 20 - Excedencias especiales.

Artículo 21 - Reincorporación por fin de excedencia.

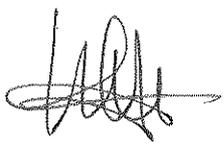
Artículo 22.- Cláusula de subrogación de personal.



**CAPÍTULO IV**

**-Jornada**

Artículo 23 - Jornada y horario de trabajo



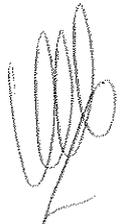
Artículo 24 – Vacaciones

Artículo 25 - Licencias retribuidas

Artículo 26 - Licencias no retribuidas

Artículo 27 - Pausas y reducción de jornada

Artículo 28 –Procedimiento



**CAPÍTULO V**

**-Retribuciones salariales, no salariales, complementos sociales**



Artículo 29 - Estructura retributiva

Artículo 30 - Incremento salarial y cláusula de revisión

Artículo 31 - Anticipos salariales

Artículo 32 - Gastos de desplazamiento y comunicaciones telefónicas

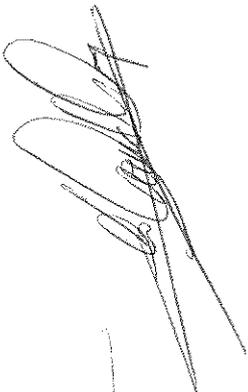


Artículo 33 - Dietas

Artículo 34 – Complementos de IT

Artículo 35- Pago de salarios y finiquito

Artículo 36- Recibos de salarios



Artículo 37- Seguros

Artículo 38- Ropa de trabajo

Artículo 39.- Jubilaciones

**CAPÍTULO VI**

**-Inaplicación de las condiciones de trabajo**

Artículo 40 – Procedimiento

**CAPÍTULO VII**

**- Sindical**

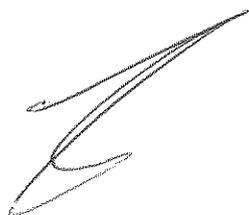


Artículo 41 - Cuestiones generales.

Artículo 42 - Comité de Empresa

Artículo 43 - Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales

Artículo 44 - Garantías



**CAPÍTULO VIII**

**-Formación**

Artículo 45 - Formación. Principios generales

Artículo 46 - Desarrollo de la formación.

Artículo 47 - Certificado de asistencia.

Artículo 48 - Criterios de selección para la asistencia a cursos.

**CAPITULO IX**

**-Infracciones y sanciones**

Artículo 49 - Régimen disciplinario

Artículo 50 - Procedimientos sancionador, tramitación y prescripción

Artículo 51 - Despidos

Artículo 52 - Acoso laboral

Artículo 53 - Obligaciones de la empresa.

**ANEXO - I                      Prestaciones sociales**

**ANEXO - II                     Tabla Salarial**

**ANEXO - III                    Situaciones justificativas de complementos de IT**

**Disposición final.**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there are four distinct signatures, with the bottom-most one appearing to include the number '115'. On the right side, there are three signatures, the middle one of which is clearly legible as 'Victoria'. Below these, there are more initials, including 'M. A. Moreno' and 'H. I. S.', and a final signature on the far right.

## CAPITULO I

### CLÁUSULAS GENERALES

#### ARTÍCULO 1

##### Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Centro de Empleo, Estudios y Formación, S.L.U., en adelante CEMEF, empresa pública cuyo capital social está participado al 100% por el Ayuntamiento de Burjassot.

Se excluyen del presente convenio colectivo al gerente de la Sociedad, así como los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados a la empresa mediante contrato de prestación de arrendamientos de servicios, de naturaleza civil o mercantil.

La empresa facilitará semestralmente a la representación de los trabajadores una relación de aquellos contratos mercantiles cuya actividad contratada coincida con alguna actividad laboral de la empresa en funcionamiento.

#### ARTÍCULO 2

##### Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y mantendrá la vigencia hasta el 31/12/2022 en todos los aspectos con independencia de la fecha en la que sea firmado o del día en el que sea publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

La tabla salarial pactada en el Anexo II entra en vigor con efectos del 01/01/2019.

#### ARTÍCULO 3

##### Denuncia y Prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento del mismo.

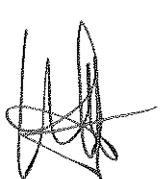
Denunciado el convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes desde la denuncia del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán según se describe en el artículo 30 del presente convenio.



**ARTICULO 4**

**Vinculación a la totalidad.**



Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su totalidad.



Si alguna, o algunas, de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con la finalidad de restablecer el equilibrio de las obligaciones recíprocas y de los derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el plazo de 30 días la Comisión Negociadora no llegara a un acuerdo, se someterá la cuestión a un arbitraje.



**ARTICULO 5**

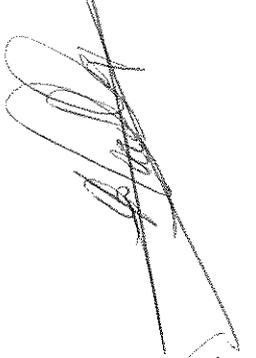
**Irrenunciabilidad.**



Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualquier convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.



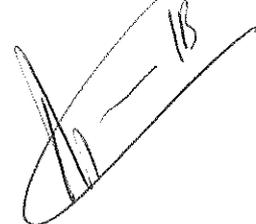
Se respetarán las situaciones personales o colectivas, tanto salariales como sociales y laborales, que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros acuerdos.



**ARTICULO 6**

**Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora quedará constituida por cinco representantes de la empresa y por cinco representantes de los trabajadores y trabajadoras estos últimos designados por el Comité de Empresa.



Quedará constituida en el plazo máximo de veinte días a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha Mesa Negociadora las personas que los miembros de la

Mesa acuerden por mayoría.

Los trabajadores y trabajadoras que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán por escrito con una antelación de 48 horas a su Jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.

#### ARTICULO 7

##### Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia para el cumplimiento del convenio colectivo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, ambas partes convienen someter tal discrepancia al organismo contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

Dicha Comisión estará integrada por diez miembros, cinco en representación de la empresa y otros cinco en representación de los trabajadores y trabajadoras designados por el Comité de Empresa. Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes, un presidente y un secretario.

Asimismo, serán nombrados suplentes para acudir en caso de que un representante elegido justifique su falta de asistencia con el objetivo de que siempre exista quórum suficiente para celebrar esta Comisión Paritaria.

Entre las facultades de la Comisión Paritaria, expresamente se le confieren las siguientes:

- 1.- Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio, desarrollando sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la empresa.
- 2.- Homologar cualquier nueva categoría laboral con las establecidas en el convenio.
- 3.- Establecer nuevas categorías laborales no contempladas en el presente convenio.
- 4.- Conocer con carácter previo a la vía judicial los casos de desacuerdo existentes entre todas las partes afectadas por la subrogación de personal prevista en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con un máximo de 4 días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con un asesor que estimen conveniente y se dará publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas. En ningún caso, las decisiones que pueda adoptar la Comisión Paritaria podrá modificar el contenido del

presente convenio.

## ARTICULO 8

### Seguridad y Salud laboral.

#### A) Comité de Seguridad y Salud (o de prevención de riesgos laborales):

Este Comité estará integrado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresarial por tantos representantes como Delegados de Prevención haya. La empresa designará libremente a sus representantes.

Podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención de la empresa que no estén designados como integrantes del Comité, así como también aquellos trabajadores que reúnan la cualificación especial y adecuada cuando lo solicite alguna de las dos partes del Comité.

El Comité se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando:

a) Por iniciativa de la empresa: Lo considere necesario el presidente y que decida someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a este Comité, mediante comunicación escrita dirigida al mismo.

b) Por iniciativa de los trabajadores: por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido al Comité en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa a la empresa.

El Comité está facultado para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

El Comité velará por el cumplimiento y la implantación inmediata por parte de la empresa de un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, así como los demás riesgos psicosociales, debidamente integrado en el plan de prevención de riesgos laborales y en coordinación con el personal técnico del Servicio de Prevención de CEMEF.

#### B) Política de prevención de riesgos laborales:

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. Así mismo, los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de participar en la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y que no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

C) Delegadas o delegados de prevención:

Delegado o Delegada de prevención de riesgos laborales: es el representante de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Dichos delegados serán designados por los representantes de los trabajadores entre los trabajadores/as que posean más de seis meses de antigüedad.

La empresa deberá consultar a los delegados de prevención de riesgos laborales, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, el empresario deberá consultar con los Delegados de Prevención, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención. La designación y modificación del Servicio de Prevención contará con la participación de los Delegados de Prevención, pudiendo estos intervenir en la gestión de dichos recursos preventivos.

Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores y trabajadoras les atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda la empresa facilitará la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa y convendrán su realización con las organizaciones sindicales

Así mismo y para el desarrollo eficaz de sus funciones, de tal forma que se garantice su presencia en todos los centros de trabajo, los delegados de prevención dispondrán cada uno de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico, como son el tiempo destinado a las reuniones del Comité de Seguridad y de Salud, así como el destinado a las visitas, ni tampoco el tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención. El crédito horario adicional podrá incrementarse, cuando las necesidades así lo requieran, siendo tratada dicha cuestión en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

**ARTICULO 9**

**Medio Ambiente**

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del

comportamiento medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa junto con los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este apartado generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección de la empresa y los trabajadores y trabajadoras tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

- 1.- Reducir el consumo energético y estudiar e impulsar la introducción de energías renovables.
- 2.- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- 3.- Fomentar la distribución y utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- 4.- Mejorar la utilización de los recursos y medios hídricos.
- 5.- En el diseño de campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
- 6.- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a usuarios y usuarias, clientes de la empresa y al conjunto de la sociedad.
- 7.- Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
- 8.- Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

Para la consecución de estos objetivos la empresa se compromete a:

- a) Definir la política medioambiental de la empresa.
- b) Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Fomentar y garantizar la formación y la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos y actuaciones, la empresa se compromete a mantener las siguientes estructuras y figuras de participación:

#### Delegado de medio ambiente

El delegado de medio ambiente es el representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Será designado por los representantes de los trabajadores entre los trabajadores/as de la empresa, con más de seis años de antigüedad. Las competencias y facultades del delegado o delegada de medio ambiente son:

- a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Seguimiento con vistas a su optimización del uso de materias primas, recursos naturales y energía.

- c) Difundir entre los trabajadores y trabajadoras información en materia de medio ambiente.
- d) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- e) Recabar de la Dirección de la empresa la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.
- f) Sugerir políticas medioambientales a la empresa.

El delegado de ambiente dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su competencia, este crédito se acumulará al establecido para otras responsabilidades. Asimismo poseerá las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que los delegados de prevención y miembros del comité de empresa.

#### Comité de Medio Ambiente.

El Comité regulará su organización interna.

Se constituirá el Comité de Medio Ambiente, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. Estará formado por el delegado de medioambiente y un representante de la empresa. A las reuniones del Comité podrán asistir y participar con voz pero sin voto, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité, aquellas personas con especial calificación en la materia.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN

#### ARTICULO 10

##### **Organización del trabajo.**

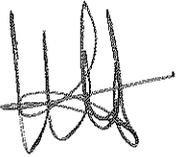
La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas. La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa a un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la

empresa: Dirección y trabajadores/trabajadoras.

Además del Equipo Directivo que orgánicamente proponga Gerencia, la Dirección de la empresa tiene su máxima representación en el Gerente y su Consejo de Administración, ya que legalmente es el principal órgano de Gobierno de la empresa, viniendo su poder otorgado por la Junta General de Accionistas, que es quien lo nombra y fija sus atribuciones y responsabilidades.



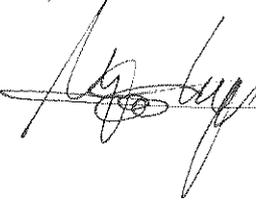
**ARTÍCULO 11**

**Grupos profesionales.**



Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en 5 grupos profesionales, cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

**Grupo I - DIRECCIÓN**



**Criterios Generales.-** Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.



Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

**Formación.-** Se requiere la equivalente a titulación universitaria y en los casos que se estime necesario, experiencia profesional que requiera el puesto.

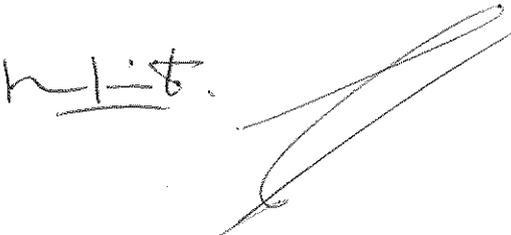
Están incluidos en este grupo profesional dos niveles:

- 
- 
- 
- 1) Director/a de Programas de Formación y Empleo, con titulación universitaria superior y con más de 10 años de experiencia profesional demostrada. Responsable de las programaciones y del personal de su área, así como de las infraestructuras y aulas que tiene asignadas en su encomienda. Responsable además de las nuevas líneas de programación y delegaciones que le realice expresamente Gerencia.
  - 2) Responsables de cada Departamento, con personal a su cargo.

**Grupo II RESPONSABLES DE SERVICIO, Y COORDINADORES CON PERSONAL A CARGO**

**Criterios Generales.-** Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen las responsabilidades completas de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo I o Gerencia.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de los trabajadores.



### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación.- La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o Grado, o bien un período de experiencia acreditada adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.

Se establecen cuatro niveles:

Nivel 1): Se incluye aquí a los distintos Responsables de servicio con personal a su cargo.

Nivel 2): Se incluye aquí la figura del Coordinador/a de la Unidad de Negocio, con personal a su cargo.

Nivel 3): Se incluye la categoría de Promotor de Empleo, quien además de asesorar en la búsqueda de empleo, buscará bolsas de empleo entre las empresas de la comarca.

Nivel 4): Jefe/a de mantenimiento, que tendrá a su cargo y responsabilidad la coordinación de los técnicos de mantenimiento que se precisen.

#### Grupo III – TÉCNICOS TITULADOS

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado.

Formación.- La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia en el sector.

Se establecen dos niveles:

Nivel 1): Se incluye en este nivel: Técnicos diplomados de aquella actividad que precise la empresa en un momento dado. También se incluye la categoría de podólogo/a, trabajador/a social, orientador/a laboral con formación universitaria.

Nivel 2): Se incluye en este nivel: Técnico/a en mantenimiento, especialistas de limpieza con formación específica, administrativos/as, oficial de 1ª. La formación mínima requerida formación profesional grado medio o experiencia profesional demostrada en el puesto de trabajo.

#### Grupo IV – TÉCNICOS MEDIOS

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación.- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, graduado en E.S.O. o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Se establecen dos niveles:

Nivel 1). Se incluyen en este nivel: el personal docente de formación y auxiliar administrativo.

Nivel 2).- Se incluyen en este nivel: limpiadores/as, auxiliar Servicios Asistencia a Domicilio, Técnicos/as acuáticos (con titulación de socorrista y monitor) y Oficial 2ª

Grupo V – OPERARIOS

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas dirigidas consistentes en la ejecución de tareas de carácter sistemático y más repetitivo, bajo instrucciones precisas. Se incluyen en este nivel el personal que ejerza tareas elementales que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación.- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, graduado en E.S.O. o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de iguales características.

Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a: auxiliar de mantenimiento, auxiliar no docente, empleado servicios generales, peón, socorrista y recepcionista/conserje

**ARTICULO 12**

**Movilidad funcional.**

La movilidad funcional de un trabajador/a puede efectuarse por la Dirección de la empresa siempre que el trabajador/a tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido.

Dentro de un mismo grupo profesional, cuando concurren circunstancias técnicas, organizativas o productivas y ajustándose a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la polivalencia funcional.

Los trabajos de superior categoría y la asignación o incremento de tareas solo podrán ser ordenados por la Dirección de la empresa.

La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador/a funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La asignación o incremento de nuevas tareas deberá serle comunicado por escrito al trabajador/a y a los representantes legales de los trabajadores, expresando tanto las razones que la justifican por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Cuando se encomienden trabajos de un grupo profesional superior, y mientras se desarrollen éstos, la retribución será la correspondiente al grupo profesional que desarrolle. La aceptación inicial por el trabajador/a, no significará la continuidad por tiempo indefinido, pudiendo el trabajador/a, previa notificación, retornar a su puesto de trabajo de origen.

Si transcurren seis o más meses durante un año o a ocho durante dos años con las nuevas tareas de un grupo profesional superior, asumidas y aceptadas de forma voluntaria por el trabajador/a, éste deberá ser incluido de forma permanente en la categoría profesional que estuviere realizando en este tiempo.

En el caso de que al trabajador/a se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación no podrá superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años, conservando en todo caso la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen.

En la Comisión Paritaria podrán ser denunciados por las partes aquellos

incumplimientos de lo anteriormente señalado, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades.

**ARTÍCULO 13**

**Modificación de las condiciones de trabajo.**

La empresa podrá trasladar a trabajadores/as de un centro de trabajo a otro, salvo los vinculados a un centro determinado, como fijos de centro, previo informe a los representantes de los trabajadores/as.

La empresa no podrá realizar cambios de trabajo si comportan cambios de horario, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, y previo informe a los representantes de los trabajadores/as.

Se entenderá como centro de trabajo el local donde se desarrolle la actividad laboral.

Se entenderá como trabajadoras y trabajadores fijos de centro, a los que estén prestando servicio en dicho centro por un periodo superior a doce meses.

A la hora de determinar que antigüedad le corresponde a un trabajador fijo de centro en un centro de trabajo, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa, que prevalecerá sobre la antigüedad en el centro de trabajo.

El tiempo invertido para ir a un centro de trabajo, cuando ya se estaba ocupado en otro centro dentro de la jornada normal, se considerará como tiempo trabajado.

En lo no previsto en ese artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

**CAPÍTULO III**

**INGRESOS EN LA EMPRESA Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO**

**ARTICULO 14**

**Contrato de trabajo temporal**

La contratación en CEMEF, S.L.U. se realizará según la legislación vigente.

A) El contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado tendrá una duración incierta, pero no podrá ser superior a tres años, según la regulación vigente. El personal que suscriba este contrato podrá prestar servicios para la empresa en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajadores/as para cada uno de los distintos centros sucesivos o diferentes servicios, durante el periodo máximo señalado, no siendo de aplicación el artículo 15.5 del Estatuto

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

de los Trabajadores, esto es, manteniendo el contrato suscrito la condición de único sin perder esta condición por el hecho de suscribir las partes sucesivas ampliaciones a distintos centros de trabajo o servicios.

B) El contrato de trabajo temporal para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos podrá suscribirse por un máximo doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciocho meses para aquellos puestos de trabajo cuyo convenio colectivo sectorial así lo permita, y que a continuación se detallan:

- para el personal del Servicio de pintura vial y el relacionado con el sector de la construcción será de aplicación el artículo 33 párrafo tercero del Convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras públicas de la provincia de Valencia (código 46000035011982),
- para el personal del Servicio de Oficinas será de aplicación el artículo 13 del Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia (código de convenio nº 4600805),
- para el personal del Metal será de aplicación el artículo 33 del Capítulo VIII del Acuerdo Estatal del Sector Metal (código de convenio nº 99003435011900),
- para el personal del Servicio de Asistencia a Domicilio será de aplicación el artículo 13. C), del convenio colectivo las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna Administración Pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública, en la Comunitat Valenciana (código de convenio nº 80000305011997),
- para el personal del Servicio de la Piscina Municipal será de aplicación el artículo 20 del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, con la salvedad de que solo permite una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce (código de convenio nº 99015105012005).

C) Los contratos de trabajo en prácticas podrán concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de CEMEF SLU, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, la retribución pueda ser inferior al setenta y cinco por cien durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Si el contrato se hubiera pactado por una duración inferior a la máxima establecida se podrán acordar hasta tres prórrogas sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

De acuerdo con la legislación sobre derechos de información a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de contratación, se les facilitará copia básica de cada contrato de trabajo.

Será función de los Comités de Empresa y/o de los delegados/as del Personal, así como de las secciones sindicales, la vigilancia y control de la legalidad de la contratación

realizada por la empresa.

**ARTICULO 15**

**Periodo de prueba y aviso de extinción del contrato de trabajo**

1.- La duración del periodo de prueba se estará a lo previsto en la Ley, artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Extinción del contrato de trabajo a instancias de la empresa, por expiración del tiempo convenido, o realización de la obra o servicio objeto del contrato:

El preaviso de extinción de contrato se realizará con un mínimo quince días de antelación al momento del cese cuando el contrato sea de duración igual o superior a 6 meses. De no cumplir el mencionado plazo de preaviso, la empresa, deberá abonar como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días de salario como falten para los quince de preaviso.

Siempre que el trabajador lo requiera, la empresa adelantará la propuesta de liquidación económica para su conocimiento y comprobación. Dicha propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

3.- Extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador: deberá mediar un preaviso de quince días en el caso de que la duración del contrato haya sido superior a un año y siete días en los demás, en caso contrario la empresa quedará facultada para detraer del importe del salario correspondiente tantos días cuanto se omitan el preaviso.

**ARTICULO 16**

**Trabajadores y trabajadoras con discapacidad.**

La empresa contratará trabajadores y trabajadoras discapacitados necesarios para alcanzar y/o mantener en sus plantillas el porcentaje de trabajadores discapacitados contemplados en la Ley de Integración Social de Minusválidos.

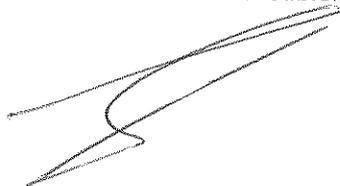
Con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad de ningún trabajador o trabajadora ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

**ARTICULO 17**

**Ingreso y provisión de vacantes**

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

*h.l.t.*



Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras por orden de antigüedad en la empresa en primer término, y segundo los que pertenezcan al mismo centro o servicio en el que se produzca la vacante. De no cubrirse dicha vacante, se ofrecerá al resto de trabajadores/as de la empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Este proceso estará regulado por la comisión paritaria.

Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará oferta externa mediante los trabajadores inscritos en la bolsa de trabajo de CEMEF.

La empresa tiene capacidad para la libre elección de los candidatos del grupo I, grupo II. El personal de la empresa podrá ascender o promocionar siempre que exista vacante y reúna las condiciones a juicio de la Dirección de la empresa y oídos los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

A los efectos de este artículo: por antigüedad en la empresa se entenderá el total de días resultante de la suma del o de los distintos periodos trabajados.

#### ARTICULO 18

##### Estabilidad de plantillas

La empresa se compromete a suplir con contrataciones a los trabajadores y trabajadoras que por razón de incapacidad temporal o por cualquier suspensión temporal de contrato deje de prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando lo estime necesario y el servicio por sus características así lo precise, excepto en los casos que puedan sustituirse con trabajadores y trabajadoras de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal. Así mismo se dará preferencia por orden de antigüedad del personal siempre que sea compatible con su horario y salvo renuncia expresa. Se entenderá a estos efectos por antigüedad lo definido en el artículo anterior.

#### ARTICULO 19

##### Excedencia Voluntaria y forzosa.

A) Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses prorrogables hasta un máximo de seis años. Dichas prórrogas no serán nunca inferiores a seis meses.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio.

El trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de duración de la excedencia.

Transcurrido el periodo de excedencia, el trabajador/a excedente tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador, en las nuevas contrataciones de personal de categoría igual a la suya.

Si cuando se solicite el reingreso, con reserva del puesto, dicho puesto de trabajo hubiera sido amortizado, tendrá derecho a un puesto de categoría similar, volviendo a su categoría profesional cuando vuelva a existir un puesto de trabajo igual al que inicialmente originó la excedencia. En cualquier caso, no se podrá amortizar ese puesto de trabajo, una vez solicitado el reingreso.

El trabajador o trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

B) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá cuando medie la designación o elección del trabajador o trabajadora para un cargo público o para un cargo sindical. El período de excedencia será sin derecho a retribución, y su duración será la misma que la duración del cargo público o sindical ostentado.

#### ARTICULO 20

##### Excedencias especiales

A) Por maternidad/paternidad:

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean personas con discapacidad y comenzará:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien solo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un plazo de 18 meses si tiene la condición de familia numerosa de categoría especial.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la empresa.

B) Por cuidado de familiares: Se concederán de acuerdo con la legislación vigente, especialmente la Ley 39/99 Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

**ARTICULO 21**

**Reincorporación por fin de excedencia**

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá efectuarlo con un preaviso de 30 días antes de que finalice dicho período. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

**ARTICULO 22**

**Cláusula de subrogación de personal**

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

Al término de la concesión de una contrata o encomienda de gestión de cualquier tipo que preste la empresa, todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a esa contrata o encomienda de gestión pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

Cuando en el periodo comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora hubiese finalizado un contrato de trabajo y celebrado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, operará igualmente la subrogación.

Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

La nueva empresa adjudicataria del servicio o encomienda de gestión, comunicará mediante telegrama o carta notarial a CEMEF SLU y a los representantes de los trabajadores/ as ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

CEMEF SLU deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la pérdida de la adjudicación de los servicios o encomienda de gestión, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras, todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría laboral, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc) que le pudieran corresponder.

La empresa entrante se subrogará también en los acuerdos colectivos que afecten a los trabajadores del centro de trabajo o encomienda de gestión objeto del cambio de contrata, siempre que se acredite que dichos acuerdos fueron suscritos con anterioridad a los cuatro meses de la fecha del cambio de la contrata.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, la nueva empresa adjudicataria entregará a todos los trabajadores/ as, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa de la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

A los efectos de la subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación la siguiente documentación:

- Certificación en la que deberá constar los trabajadores/ as afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la seguridad social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional y en general cualquier otro dato que, como respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador/ a, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
- Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses o periodo inferior, según proceda.
- Certificación de la TGSS así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

- Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social de los tres últimos meses o periodo inferior si procede.
- Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores/ as afectados en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitución a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
- Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador/a se requiera como necesario para la subrogación.

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria. El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/ as solo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, cuando obren en poder de la nueva empresa responsable del servicio todos y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo.

Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la seguridad social, de los trabajadores/as afectados por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

Los trabajadores / as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual, no obstante, solo abonará la parte proporcional del periodo que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su periodo vacacional, en calidad de permiso no retribuido. En cualquier caso, se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

Si la subrogación implicase a los trabajadores/ as que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o a varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a. En estos casos la empresa afectada se obliga a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc., de los trabajadores/as pluriempleados a fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

---

El punto anterior, solo será de ampliación en caso de que las empresas afectadas teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que los trabajadores/ as afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo. Si la empresa cesante o los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

Los trabajadores/as de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasarán, a estar adscritos a esta nuevo centro incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro si reuniesen los requisitos para que se produzca la subrogación.

Igualmente la nueva empresa, deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados de personal, miembros del comité de empresa, delegados sindicales, afectados por la subrogación.

La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores/ as afectados, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquier a que sea su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice el primer servicio y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

En el supuesto que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos a nuevo titular aquellos trabajadores/ as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo, habrá de probarse asimismo, documentalmente y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

En cualquier caso, y aunque toda la documentación de la subrogación sea correcta, siempre será a voluntad del trabajador/a la decisión final de subrogación a la empresa entrante, permaneciendo si es su voluntad en la empresa saliente, siempre que no sea

HLT

perjudicial para la empresa, a criterio de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Valenciana.

## CAPÍTULO IV

### JORNADA

#### ARTICULO 23

##### Jornada y horario de trabajo

Se establece como principio general que la duración de la jornada general de trabajo del personal afectado por este Convenio no podrá ser superior a treinta y siete hora y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Conforme a lo anterior se acuerda un método para el cómputo anual de la jornada de trabajo. En dicho cómputo se calculará la jornada laboral anual en base al documento que anualmente publica la Generalitat Valenciana.

Se pacta revisar anualmente cada mes de noviembre **entre** el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa el calendario laboral al efecto de obtener el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción, o cuarenta y ocho horas. Siempre y cuando el servicio lo permita por sus características particulares.

Los trabajadores y trabajadoras realizarán su jornada de forma continuada, salvo expreso pacto de las partes para realizar servicios en jornada partida o nocturna y las peculiaridades propias del servicio.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

La empresa se compromete a aumentar las jornadas parciales, hasta la jornada máxima semanal establecida en el presente convenio, a medida que vayan surgiendo nuevos servicios, siempre y cuando el aumento de jornada resulte compatible con la zona geográfica y horario que viniesen realizando los trabajadores y trabajadoras, teniendo preferencia a estos efectos los trabajadores y trabajadoras con mayor antigüedad en la empresa.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia a los usuarios, como las empleadas en desplazamientos entre servicios y las que se destinen a reuniones de coordinación y control.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual, o anual, excedan de la jornada pactada en el presente

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

---

convenio. La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria, a través de pacto individual o colectivo, y se notificarán al Comité de Empresa.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor, las necesarias para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, son de obligado cumplimiento por el trabajador y, no se tienen en cuenta para el cómputo máximo anual.

Las horas extraordinarias, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75% sobre el valor del salario/hora ordinaria. Preferiblemente serán compensadas con descanso, siempre que el servicio lo permita.

Las horas extraordinarias se pagarán en la nómina del mes en que se realicen o en la del mes siguiente. El cómputo de horas extraordinarias se efectuará del día 20 al día 20 del mes siguiente.

Fórmula de cálculo del valor de la hora ordinaria: Salario anual (€/año) / Jornada anual (horas/año)

El número de horas extraordinarias no podrán, en ningún caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico, salvo las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Anualmente la empresa, tras consulta y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral, en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo, festivos y distribución de la jornada anual, publicando una copia en el tablón de anuncios.

Todas las licencias retribuidas que se disfruten, se consideran tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo anual de la jornada laboral.

La jornada diurna no empezará antes de las 06'00 horas ni terminará después de las 21'45 horas.

Se disfrutará de un descanso en la jornada de un periodo de 30 minutos computable como trabajo efectivo, para los trabajadores y trabajadoras con jornada de 4 o más horas. Estos 30 minutos diarios se disfrutaran en turnos que se distribuyan entre el personal de forma que los múltiples servicios no queden desatendidos, con las excepciones que trabajos inaplazables puedan ocasionar.

Cada servicio previo acuerdo con la Dirección de la Empresa, tendrá capacidad para organizar la jornada laboral de periodo estival y días especiales (navidades, etc...) durante el año se según sus necesidades y particularidades. Siendo posible flexibilizar la jornada para reducirla en ciertos periodos que se pueda disfrutar. Se respetaran siempre los límites legales y, la jornada anual de trabajo efectivo que establece este artículo en su párrafo primero.

#### ARTICULO 24

##### Vacaciones

1-1-8.

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

---

El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente al salario base y demás pluses salariales que vinieran percibiendo el trabajador o trabajadora.

La duración se fija en 22 días hábiles sobre jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo contratado.

Podrán disfrutarse en distintos periodos sin que ninguno sea inferior a 5 días hábiles consecutivos, debiendo disfrutarse preferiblemente de forma continuada, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Si hubiera discrepancia, los criterios a seguir serán:

a) El régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación del personal. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por antigüedad en el puesto de trabajo o por acuerdo y si no existiera este, mediante sorteo entre los trabajadores y trabajadoras. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones con una antelación, de al menos, 3 meses al comienzo del período vacacional.

b) El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

c) Si fijado el período de vacaciones de un trabajador, éste se encontrara en situación de IT en el momento de comenzar sus vacaciones, tendrá derecho a otro período de vacaciones, equivalente al tiempo que coincida dicha baja con las vacaciones. El nuevo período lo fijará la empresa de mutuo acuerdo con el trabajador/a una vez obtenida el alta médica y de acuerdo con las necesidades de la empresa, pero siempre dentro del año natural. en la medida en que sea posible.

Si estando dentro del período de vacaciones, el trabajador/a sufriera una incapacidad temporal como consecuencia de un accidente o enfermedad, se interrumpirán dichas vacaciones, estableciéndose un nuevo disfrute del número de días que se justifiquen como de IT, en otro período que establecerá la empresa previo acuerdo con el trabajador/a y, que a ser posible se juntaran al final del periodo vacacional preestablecido inicialmente, pero siempre dentro del año natural y en la medida en que sea posible.

d) Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural salvo las excepciones legalmente previstas, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

Si por necesidades del servicio, con aceptación del afectado, o previa solicitud expresa del trabajador o trabajadora y previo conocimiento de los representantes legales, algún trabajador o trabajadora disfrutase sus vacaciones fuera del período establecido, esta situación no afectará a la rotación del turno de los demás trabajadores o trabajadoras que se pudieran ver implicados.

En caso de imposibilidad de disfrute de las vacaciones dentro del año natural por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas en el año siguiente.

*h.k.t.*

**ARTICULO 25**

Licencias retribuidas

Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Por matrimonio y registro parejas de hecho: dieciséis días naturales. Podrán acumularse al periodo vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante. Se requerirá fotocopia registro civil/ libro de familia o certificado pertinente.

Por matrimonio de familiares hasta 2º grado: un día natural, el de la boda. Deberá aportar documentación acreditativa y libro de familia que certifique el grado familiar.

Por nacimiento o adopción de hijo: seis días naturales consecutivos. Podrán juntarse a vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora. Se requerirá fotocopia registro civil/libro de familia. Se hace extensible esta licencia a los supuestos de aborto, tanto a la trabajadora como a su cónyuge o equivalente, se requerirá justificante médico.

Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: seis días naturales. Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

En todo caso deberá aportarse libro de familia que certifique el grado familiar y certificado defunción.

Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros de distancia desde su domicilio al lugar que precise, los días de permiso se incrementarán en dos días naturales.

Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise ayuda por no valerse el paciente por sí mismo en familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: cinco días hábiles, y en el caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días hábiles. Justificante médico y/o de los días de ingreso hospitalario y, libro de familia que certifique el grado familiar. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros de distancia desde su domicilio al lugar que precise, los días de permiso se incrementarán en dos días naturales.

Por traslado de domicilio habitual: dos días naturales. Se aportará como justificante copia de la escritura o copia de contrato de alquiler o de suministro eléctrico, gas, etc. a nombre del trabajador/a que lo solicite.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Siempre que éstos se realicen exclusivamente en horario que coincida plenamente con la jornada laboral del trabajador/a. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

- Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

- Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles y los derivados de una consulta electoral.

- Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 19 del presente convenio.

- El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad o familiares de primer grado con discapacidad o dependencia. Se aportará justificante médico y libro de familia que certifique el grado familiar.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen. Se aportará justificante examen.

Por el tiempo necesario para acudir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa. Justificante de asistencia matrona o facultativo correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tienen derecho a siete días de libre disposición. La elección se realizará de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y el responsable del servicio. Siempre y cuando se unan a vacaciones, deberán solicitarse al mismo tiempo. Se solicitarán con un mínimo de cuatro días de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

Los días de libre disposición del año corriente caducan el 15 de enero del año siguiente.

Se justificaran todos los permisos al departamento de RRHH con las documentaciones correspondientes en cada caso.

## ARTICULO 26

### Licencias no retribuidas

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción como máximo de la mitad de la jornada de trabajo, y con la disminución proporcional del salario.

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

Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, solicitándolo con una antelación de treinta días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo. No podrá volver a solicitarse dicho periodo hasta que no haya pasado doce meses desde la última solicitud.

**ARTICULO 27**

**Pausas y reducción de jornada**

La empresa velará por que en la empresa se produzca una perfecta y eficaz conciliación de la vida familiar y laboral, y a tal efecto se regula este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción como máximo de la mitad de la jornada de trabajo, y con la disminución proporcional del salario.

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

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho podrá, por su voluntad, sustituirlo por acumularlo en jornadas completas.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la empresa.

**ARTICULO 28**

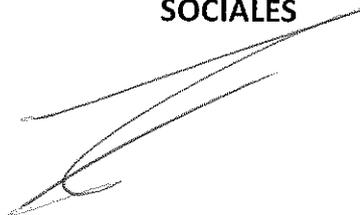
**Procedimiento**

Todas las solicitudes de permisos o licencias debidamente cumplimentadas deberán ser entregadas al departamento de RRHH, quien comprobará la procedencia o no del permiso o licencia y comunicará al interesado la decisión adoptada a través del impreso de solicitud, en los tres días hábiles siguientes, de no ser así se entenderá por concedido dicho permiso.

**CAPÍTULO V**

**RETRIBUCIONES SALARIALES, NO SALARIALES, Y COMPLEMENTOS SOCIALES**

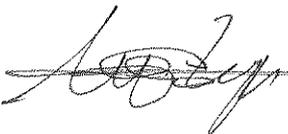
*h. i. t.*



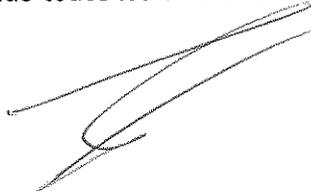
**ARTICULO 29**

**Estructura retributiva**

La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Salario base: Es la parte de la retribución de los trabajadores y trabajadoras fijada por meses de treinta días y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia y que quedan reflejadas en la tabla salarial del presente acuerdo.
  - b) **Gratificaciones extraordinarias:** Se abonarán dos pagas extraordinarias, denominadas paga de verano y de Navidad, con devengo semestral ambas, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 22 de diciembre, equivalentes al importe de una mensualidad de salario base.
  - c) Estas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio al vencimiento de los meses indicados es inferior a seis meses.
  - d) Paga Extra de beneficios: Se acuerda una compensación salarial de devengo anual a los trabajadores/as de CEMEF, SLU en función de la buena evolución de la cuenta de resultados de la empresa. La cantidad a distribuir será el equivalente al 30 % de los beneficios empresariales de cada ejercicio contable, antes de impuestos. Dicha cantidad se calculará sobre las cuotas auditadas del ejercicio contable anterior. Esta paga se realizará dentro del plazo de dos meses tras la aprobación formal de las cuentas anuales del ejercicio anterior.
  - e) Plus de festivos o trabajo en días festivos. Los trabajadores y trabajadoras que deban trabajar en domingo o festivo, considerándose como festivo todos aquellos días fuera de la jornada habitual de trabajo, percibirán, las retribuciones de dichas horas o jornadas incrementadas en un 75% sobre la parte proporcional correspondiente del salario base. En cualquier caso, se garantiza una retribución mínima de 50 euros por cada domingo o festivo trabajado. Se exceptúan de este incremento y de esta prima a los trabajadores y trabajadoras contratados exclusivamente para prestar servicios en estos días.
  - f) Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. Su cuantía será del 40% sobre la parte proporcional correspondiente del salario base.
  - g) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Cuando los trabajadores tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas, y peligrosas, deberá abonársele un plus diario del 35% del salario base, incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial.

Si se dan dos de los mencionados supuestos el trabajador percibirá un plus diario del 25% del salario base, incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial.



Si se diera uno de los supuestos enumerados el trabajador o trabajadora percibirá un plus diario del 20% del salario base incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante no más de una hora por jornada completa. Este concepto no tiene carácter consolidable.

Cuando en un puesto de trabajo exista toxicidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos para anular los efectos de esa toxicidad, ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir la cuantía que como Plus de Toxicidad anteriormente se señala.

Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras el uso de los medios de protección personal, siendo considerado como falta grave su no uso reiterado.

h) Plus de Transporte: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir mensualmente un Plus de Transporte consistente en 50 euros mensuales si su contrato de trabajo es de media jornada laboral o mas y 25 euros mensuales si su contrato de trabajo establece menos de media jornada laboral.

i) Antigüedad: Los trabajadores/as percibirán un complemento salarial por antigüedad que se devengará por cada cinco años de prestación de servicios a la empresa. El tiempo para percibir el aumento por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, sin que se pierdan los aumentos por cambio de categoría profesional, asimismo, computará como tiempo de permanencia, los periodos de prueba y de aprendizaje, los periodos de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente de trabajo, así como los periodos de excedencia forzosa. El valor del primer quinquenio será de un 5% del salario base mensual del trabajador/a. Cada quinquenio sucesivo se adicionará un 5% del salario base mensual del trabajador/a o sobre el anterior quinquenio.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en que cumpla su vencimiento.

A nivel general, y en todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título individual viniesen disfrutando los trabajadores/as a la entrada en vigor del presente convenio.

### ARTICULO 30

#### Incremento salarial y cláusula de revisión

La masa salarial experimentará el mismo incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas públicos.

Ahora bien, también será de aplicación a esta empresa la constitución de un Fondo de Compensación, pero siempre y cuando el Estado, a través de la citada Ley General de

Presupuestos para el Estado o cualquier otra norma, constituya el Fondo para compensar la pérdida de poder adquisitivo del personal laboral del Estado como consecuencia de la variación existente entre el IPC previsto y el IPC real.

**ARTICULO 31**

**Anticipos salariales**

Se concederán anticipos de una mensualidad como máximo, más lo devengado de pagas extraordinarias antes del 20 del mes vigente en el momento de la solicitud. Para la concesión de anticipos superiores a la cifra indicada, será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, tanto en la cuantía como en el plazo de devolución de la misma.

**ARTICULO 32**

**Gastos de desplazamiento y comunicaciones telefónicas**

Cuando para la realización del servicio resulte necesaria la utilización de medios de transporte, los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras correrán a cargo de la empresa, de cualquiera de las siguientes formas:

- a) Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc...)
- b) Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- c) Abonando 0,30€ por kilómetro si el trabajador o trabajadora se desplaza con su propio vehículo.

En los casos de que los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, tuviesen que realizar alguna comida o cena, o pernoctar fuera del domicilio del trabajador o trabajadora, la empresa correrá con los gastos adelantando el dinero necesario para ello, debiendo el personal, posteriormente, justificar los gastos con la presentación de las facturas correspondientes.

La empresa pondrá a disposición del trabajador que lo precise, un teléfono móvil.

**ARTÍCULO 33**

**Dietas**

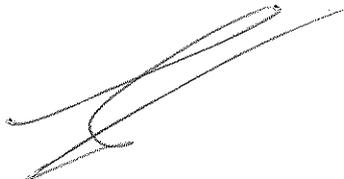
Si por necesidades del servicio a realizar la empresa precisa que el trabajador o trabajadora pernoctara fuera de su domicilio, percibirá dieta completa.

Se establece la cuantía de dieta completa en 80 euros por día.

El importe de esta dieta será actualizado en el mismo porcentaje de incremento que la revisión salarial señalada en el artículo 30 del presente convenio.

**ARTÍCULO 34**





### Complementos en caso de IT

La empresa complementará las prestaciones que perciba el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el resto del periodo se reconocerán el 100 % de las retribuciones percibidas por todos los conceptos en el mes anterior a la declaración de incapacidad.

Si la situación que produce la declaración de IT es alguna de las referidas en el Anexo III y viene ratificada por el parte médico bien del Servicio Público de Salud o bien de la Mutua, se complementarán hasta el 100% de las retribuciones del mes anterior a causar la incapacidad.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.º En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, incluyendo en ambos casos su preparación y diagnóstico cuando resulten incompatibles con el trabajo, y en su caso el periodo de recuperación y rehabilitación posterior, se podrá complementar las retribuciones, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones percibidas por todos los conceptos en el mes anterior a la declaración de incapacidad.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de IT vendrán obligados a someterse a los controles médicos que determine la Mutua de AT/EP para verificar su situación de baja o permanencia en la misma. En caso de incumplimiento de esta obligación no estará obligada a abonar complementos por IT.

### ARTICULO 35

#### Pago de salarios y finiquito

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los tres días hábiles a la finalización del mes. Las nóminas se entregarán a los trabajadores en los diez primeros días del mes en el centro de trabajo o en cemef.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a la empresa, y ésta tendrá obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito para su comprobación.

*MIT*

Al término de la relación laboral a los trabajadores y trabajadoras se les hará entrega de su nómina mensual y de su liquidación por finiquito. Ambos conceptos deberán constar claramente diferenciados, en el supuesto que sean presentados en un documento conjunto, siendo a elección del trabajador o trabajadora que el cobro de ambos se realice por separado o conjuntamente, por lo que no será condicionante la aceptación del finiquito para el cobro de la mensualidad en la que se produce el vencimiento de la relación laboral.

#### ARTICULO 36

##### Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los trabajadores/as de firmar y recoger los mismos. En caso de abono mediante transferencia bancaria, el ingreso en la cuenta del trabajador/a servirá de justificante del pago, pero no sustituirá la obligación de entrega del recibo de salarios.

La firma de los trabajadores/as solo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señalados, sin efectos liberatorios.

#### ARTICULO 37

##### Seguros

La empresa suscribirá para sus trabajadores y trabajadoras la correspondiente póliza de accidentes y enfermedades laborales y muerte, siendo las cuantías de las mismas para cada trabajador y trabajadora las siguientes:

Capital asegurado en caso de muerte por accidente/enfermedad laboral: 50.000 —euros.

Capital asegurado en caso de Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, que sufra el trabajador o trabajadora durante su vida laboral, incluida la derivada de accidente de trabajo "in itinere" o en misión: 50.000 euros.

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial. El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

La falta de contratación de estos seguros, implica la asunción por la empresa, de la cobertura de los riesgos citados así como de las cantidades que se especifican.

El beneficiario o beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la empresa se haga cargo de los gastos del sepelio o derivados de la repatriación del fallecido.

No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

La empresa deberá contratar un seguro de Responsabilidad Civil para todos sus trabajadores/as con una cobertura de 150.000 euros por siniestro. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

**ARTICULO 38**

**Ropa de trabajo**

La empresa estará obligada a facilitar a todos los trabajadores y trabajadoras dos uniformes o equipos completos de buena calidad por año (un equipo de verano y un equipo de invierno) en función del puesto de trabajo incluido el calzado si lo requiere el puesto de trabajo.

Estos están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el vestuario facilitado por la empresa, así como de su cuidado.

El vestuario de trabajo estará compuesto por pijamas, batas, monos de faena, pantalones, chaquetillas, bañadores, camisetas, prendas de abrigo y protección, así como cualquier otro tipo de vestuario que por necesidades del servicio fuese preciso utilizar.

El Comité de Prevención de Riesgos Laborales será el que oídos los diferentes colectivos y realizado el oportuno seguimiento en cuanto al desgaste de las prendas así como su idoneidad para el trabajo realizado planteará a la empresa el tipo de calzado, ropa y accesorios que han de utilizarse.

**ARTICULO 39**

**Jubilaciones**

Para compensar la pérdida económica que pueda suponer al trabajador acceder a la Jubilación anticipada por cese voluntario y primar esta decisión, se establece una gratificación independiente de las prestaciones de la seguridad social, consistente en dos mil quinientos euros (2.500 €) por persona y año que le queda hasta la fecha de jubilación ordinaria. La edad mínima para optar a la compensación será 63 años.

**CAPÍTULO VI**

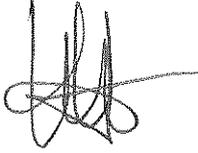
**INAPLICACION CONDICIONES DE TRABAJO**

**ARTICULO 40**

**Procedimiento**

Dentro del marco legal establecido por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando concurra alguna de las causas de inaplicación del artículo 41 del E. T. y en las materias en él reguladas, si la empresa tomará la decisión de modificar con carácter

colectivo las condiciones de trabajo deberá notificar a los legales representantes de los trabajadores el deseo de adoptar la misma, con el fin de iniciar un periodo de consultas no superior a quince días.



Si se llegara a un acuerdo con la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, este deberá expresar de forma clara: a) el plazo de recuperación de las materias afectadas por la inaplicación, b) deberá determinar claramente cuáles son las nuevas condiciones de trabajo, y c) será notificado a la Comisión paritaria del convenio y a la Autoridad Laboral, a los efectos de depósito



En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.



## CAPITULO VII

### SINDICAL



#### ARTICULO 41

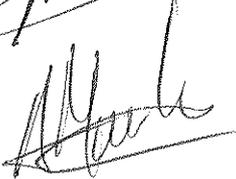
##### CUESTIONES GENERALES



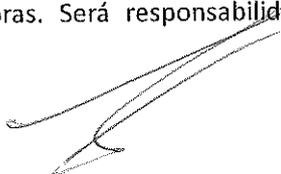
Centro de Empleo, Estudios y Formación, S.L.U. admite la conveniencia de que todos sus trabajadores y trabajadoras consideren a sus sindicatos debidamente implantados o representados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre los trabajadores y trabajadoras y la empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos al Comité de Empresa.



A los efectos anteriores, la empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. La empresa admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa. La empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores y trabajadoras, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiere interrumpir el desarrollo del proceso productivo.



Se dispondrá, en todos los centros de trabajo, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del Comité de Empresa y/o delegados de Personal y otro para cada una de las Secciones Sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los representantes sindicales, la



colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa, delegados de Personal y Secciones Sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

**ARTICULO 42**

**Comité de Empresa**

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa:

A) Ser informados por escrito por la dirección de la empresa:

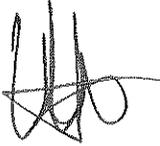
- Trimestralmente sobre su programa de evolución probable del empleo y sobre las horas extras realizadas.
- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- Sobre sanciones impuestas por faltas de tipo graves y muy graves y en especial por supuestos de despido. Ser informados también de las faltas leves cuando afecten a cualquier miembro del comité de empresa.
- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
- Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o cualquier modificación del estatus jurídico de la empresa.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente.

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

---

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

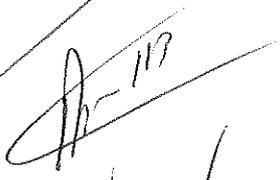
 C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familias.

 D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.

  
 F) Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a informaciones sobre la actividad económica y financiera de la empresa (art. 65.2 E.T.), aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

 G) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

  
 H) La empresa informará al Comité de Empresa de todos los contratos de prestación de servicios que suscriba, sean de la índole que sea.

#### ARTICULO 43

##### Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales

 Las partes firmantes del Convenio de CEMEF, respetando la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

Los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio de CEMEF tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores del convenio. Previo aviso por escrito a la empresa de 48 horas.

Los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales como representantes legales de los trabajadores o trabajadoras tendrán además de las establecidas en la ley 9/1987 de 12 de junio, o posteriores disposiciones legales, las siguientes garantías:

- Audiencia de los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de ellos sin perjuicio del

interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

- Expresar individual o colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social comunicándolo previamente a la empresa.
- No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Disponer hasta un máximo de 20 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo advertir a la empresa con 48 horas de antelación la fecha y hora que se destinarán a dicho cometido, salvo casos de urgencia que serán de 24 horas.
- Igual derecho, a lo anteriormente expresado para los miembros del Comité de Empresa, y/o Delegados sindicales, podrán disponer los delegados de la sección sindical nombrados por los trabajadores/as afiliados al sindicato en cuestión.

Las secciones sindicales tendrán derecho, al menos, a un delegado sindical previa demostración de poseer los 10% de representatividad sindical en la empresa sobre el total de la plantilla.

Estos delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los miembros del comité de empresa y/o delegado sindical, incluido el crédito horario.

Tanto el Comité de Empresa como las organizaciones sindicales más representativas, así como a petición de cualquier trabajador que represente a un número no inferior al 33% del colectivo de trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la autorización para celebrar Asambleas Generales. Deberá formularse la petición por escrito, con dos días hábiles de antelación, señalar hora y lugar, orden del día y acreditar estar legitimados. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha no se formulase objeción podrá celebrarse sin más requisitos.

Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen el Comité de Empresa, delegados de personal o Secciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, con preaviso de 2 horas de antelación.

La empresa reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores y trabajadoras conforme a la legislación vigente.

Se establece un plazo de diez días de preaviso para la realización de una huelga. La empresa y el Comité de Empresa regularán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga. En caso de desacuerdo se establecerá un arbitraje obligatorio.

El delegado sindical que represente a una sección sindical con representación en el Comité de Empresa podrá disponer de un total de 20 horas mensuales dentro de su jornada laboral, para la preparación de asambleas de carácter informativo o sindical.

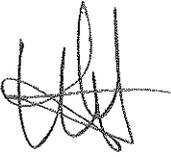
El delegado sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de CEMEF, y designado

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

---

de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Son funciones de los delegados y delegadas sindicales:



1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas al mismo en CEMEF, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de CEMEF.



2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.



3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

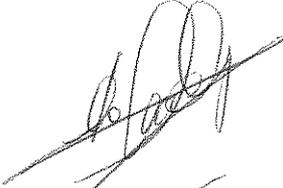


4. Serán oídos por la dirección de CEMEF en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:



a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.



b) En materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.



c) La implantación, revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

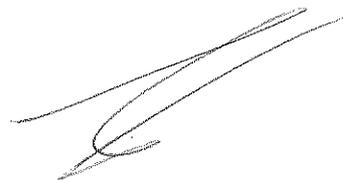


6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente un delegado/a sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En el caso de que la empresa tenga una plantilla superior a 90 trabajadores/as, la dirección de la empresa facilitará, siempre que sea posible, la utilización de un local, a fin de que el delegado/a representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.



10. Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

#### ARTICULO 44

##### Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa ni delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.

c) A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

d) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

e) En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

#### CAPÍTULO VII

#### FORMACIÓN

#### ARTICULO 45

##### Formación. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo. La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la

empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

Objetivos de la formación, la formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.
- E) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- F) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, formación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- G) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.
- H) Adaptar la mentalidad de los trabajadores/as hacia una dirección participativa."

#### ARTICULO 46

##### Desarrollo de la formación.

1.- La Comisión Paritaria, a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación basándose en las cuales se elaborará, en los cinco primeros meses, a la entrada en vigor del presente convenio un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por la empresa, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua o aquella que la sustituya, de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta. En los posteriores años de vigencia del convenio se realizará dicha planificación de formación en los tres primeros meses del año.

2.- Para establecer el tiempo dedicado por cada trabajador/a a la formación, los cursos se diferenciarán entre cursos de obligada realización y cursos de asistencia voluntaria.

- Cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, 100% a cargo de la empresa.
- Cursos voluntarios planificados por la empresa, el tiempo que duren será el 50% a cargo de la empresa (tiempo de trabajo) y 50% del trabajador. Justificando siempre la asistencia al mismo.

Cualquier gasto derivado de la asistencia, desplazamiento a la formación obligatoria será costado al 100% por la empresa.

3.- Los trabajadores y trabajadoras de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, prestarán su apoyo pleno al Plan de Formación,

cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4.- La formación de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

5.- Los trabajadores y trabajadoras asistente a los cursos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

6.- Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la dirección de RRHH, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se llevarán a la Comisión Paritaria para estudiar su viabilidad y puesta en funcionamiento.

7.- Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

8.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, que cursen regularmente estudios para obtención de títulos académicos o profesionales, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de dichos cursos o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

9.- La empresa, a través del director de Recursos Humanos, resolverá las solicitudes de permisos de formación individual (PIF) una vez estudias las necesidades del servicio afectado.

#### ARTICULO 47

##### Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

#### ARTICULO 48

Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que esté desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

*h.l.t.*

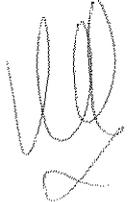
## CAPÍTULO VIII

### INFRACCIONES Y SANCIONES



#### ARTÍCULO 49

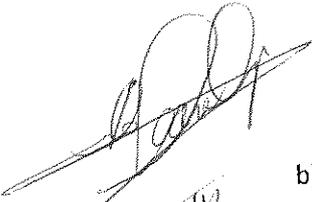
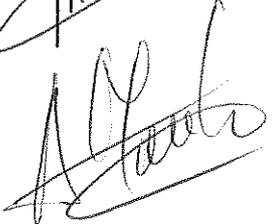
#### Régimen disciplinario

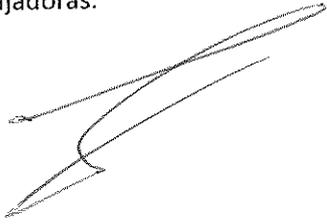


Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:



#### a) Faltas leves.

- 
- 
- 
- 
- 
1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
  2. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
  3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, hasta tres al mes.
  4. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada de un día.
  5. La falta ocasional de aseo o limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
  6. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de la empresa. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

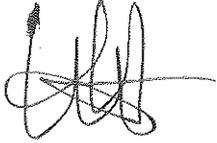


#### b) Faltas graves.

1. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, hasta seis al mes.
2. Errores graves en la conservación de material.
3. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes, cuando se derive grave perjuicio para la empresa.
4. La desobediencia a las instrucciones de los responsables en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo, siempre que la instrucción no implique condición vejatoria para el trabajador o trabajadora, la comisión de un hecho ilícito por parte del trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores y trabajadoras.

III Convenio Colectivo de Cemef SLU

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, sin causa perjuicio grave a la empresa.



6. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.



7. El incumplimiento de las instrucciones o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador o trabajadora, sus compañeros o compañeras, o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.



9. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercutan negativamente en el trabajo.

c) Faltas muy graves.



1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de clientes o compañeros o compañeras de trabajo.



2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de siete días al mes.

5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios/as.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios/as del servicio.

7. Apropiarse o hacer desaparecer objetos, documentos, material, etc. de los usuarios/as de los servicios, de clientes o de compañeros o compañeras de trabajo, o de la propia empresa.

8. El acoso laboral, moral, y sexual hacia los trabajadores y trabajadoras, la Dirección de la empresa cuidará de aplicar un protocolo de actuación específico dentro del plan de prevención de riesgos laborales que deberá iniciarse mediante denuncia de los hechos ante el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

9. La competencia desleal y, más en concreto la utilización de información y/o recursos de la empresa para la realización de las actividades profesionales particulares o a otras empresas.

10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.



11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o material de la empresa.

13. Asimismo también se considerarán faltas muy graves los incumplimientos contractuales graves y culpables de los trabajadores establecidos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a cualquier trabajador, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados o delegadas sindicales.

**ARTICULO 50**

**Procedimiento sancionador, tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados o delegadas de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado/a.

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

En el procedimiento quedará establecida la separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a personas distintas. De la fase instructora será competente el responsable del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, y de la fase sancionadora será competente la Gerencia de la empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario y contradictorio.

*h-1-8.*

### III Convenio Colectivo de Cemef SLU

---

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, siempre de oficio, por carta escrita del Jefe del departamento de Recursos Humanos de CEMEF, que remitirá al interesado/a el pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o delegados de Personal, y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los delegados o delegadas, la Sección Sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos dará por concluida la fase de instrucción, mediante escrito que así lo declare y con la propuesta de sanción que estime conveniente, tras lo cual, remitirá el expediente sancionador a la Gerencia de la empresa.

La Gerencia de la empresa adoptará la resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo máximo de cinco días. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. De acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipula por el presente convenio.

La Gerencia de la empresa podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que le resulten necesarias para la resolver. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculcado, a fin de que en el plazo de cinco días alegue cuanto estime conveniente.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados o delegadas de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías y será perceptivo que sean, aparte del interesado/a, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTICULO 51

##### Despidos.

En los supuestos de despido contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas con la representación sindical del comité de empresa de 30 días naturales previos a la efectividad de la decisión de la empresa.

La indemnización que corresponde en estos supuestos será de 45 días de salario por año

trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

## ARTICULO 52

### Acoso laboral y sexual

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, laboral y/ o moral en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conducta, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecte a su empleo o sus condiciones de trabajo.

Se considerarán constitutivas de acoso moral, cualesquiera conducta y comportamiento entre compañeros o entre superiores/ inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de modo directo o indirecto por parte de una o más personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual y/ o en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La empresa, en el plazo de un año desde la firma del Convenio, redactará un Plan de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva ente Mujeres y Hombres), para ser sometido a la aprobación por Sindicatos y Empresa.

## ARTICULO 53

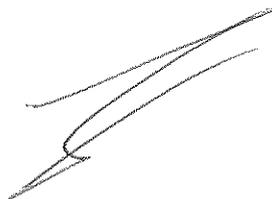
### Obligaciones de la empresa.

La empresa velará por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo, convenio colectivo y demás normas de aplicación. Así como del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## DISPOSICIÓN FINAL

En lo no dispuesto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio de personal laboral del Ayuntamiento de Burjassot.





**ANEXO I**

El anexo I queda suspendido en su aplicación en tanto en cuanto esté vigente el Plan de Corrección del Desequilibrio Financiero de CEMEF SLU aprobado por el Plenario Municipal del Ayuntamiento de Burjassot de fecha de veintisiete de febrero del dos mil catorce.

Las prestaciones sociales son ayudas económicas de las que se beneficiaran los trabajadores/as del CEMEF y estarán dotadas económicamente por un importe global de 8.000 €.

La empresa abrirá el plazo de un mes para la recepción de solicitudes (preferiblemente octubre) y las registrará por registro de entrada. Cerrado el plazo, las trasladará a la comisión que se encargará de su evaluación.

Será responsable de la adjudicación de las prestaciones sociales el **comité de empresa**, o los representantes que ella delegue. Resueltas las peticiones, dará traslado de nuevo al departamento de RRHH para su tramitación y liquidación en nómina.

En el caso de que el volumen global de prestaciones sociales solicitadas supere el montante previsto, el comité de empresa podrá optar entre: prorratear la totalidad de las prestaciones solicitadas ajustándolas al volumen total, o bien dejando pendiente de resolución las ayudas que estimen menos urgentes para incluirlas en el siguiente año.

Caso que el volumen total de las prestaciones otorgadas no supere la cuantía prevista para el ejercicio, el remanente se trasladará a la bolsa del año siguiente, sin que esto cause merma de lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo.

Serán beneficiarios de estas prestaciones el personal con contrato indefinido o de más de tres años de antigüedad en CEMEF, S.L.U.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario aportar junto con la solicitud original y fotocopia, de la justificación de pago.

El Comité de empresa comunicará a los trabajadores/as de la empresa la convocatoria de las prestaciones sociales para el año en curso, junto con el proceso de adjudicación que ella misma hay previsto.

A) Ayuda para estudios de los hijos:

- 1) Estudios para hijos menores desde 4 años hasta 16 años: hasta 120 euro anuales.
- 2) En el caso de hijos con educación especial, se percibirá una ayuda hasta 50 euros mensuales. Se deberá aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción.

D) Otras ayudas:

- a. Ortopedias no incluidas en la Seguridad Social: 50% del importe de la factura con un límite de hasta 300 euros.

| ANEXO II<br>TABLA SALARIAL<br>(vigente firma III Convenio Colectivo) |   | SALARIO BASE |
|--|---|--------------|
| <b>GRUPO I. DIRECCIÓN</b>  |   |              |
| I.1  | DIRECTOR/A ÁREA   | 2.867,39     |
| I.2  | RESPONSABLE DEPARTAMENTO  | 2.705,09     |
| <b>GRUPO II. JEFATURAS Y COORDINADORES</b>                           |   |              |
| II.1   | RESPONSABLE DE SERVICIO   | 2.380,48     |
| II.2   | COORDINADOR/A UNIDAD DE NEGOCIO   | 1.758,31     |
| II.3   | PROMOTOR/A EMPLEO   | 2.109,97     |
| II.4   | JEFE/A MANTENIMIENTO  | 1.758,31     |
| <b>GRUPO III. TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS</b>                           |   |              |
| III.1  | TÉCNICO/A DIPLOMADO/A<br>PODÓLOGO/A<br>ORIENTADOR/A LABORAL<br>TRABAJADOR/A SOCIAL  | 1.460,75     |
| III.2  | TÉCNICO/A MANTENIMIENTO<br>ESPECIALISTA EN LIMPIEZA<br>ADMINISTRATIVO/A<br>OFICIAL DE PRIMERA                             | 1.460,75     |
| <b>GRUPO IV. TÉCNICOS/AS MEDIOS</b>                                  |   |              |
| IV.1   | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A<br>DOCENTE DE FORMACIÓN   | 1.325,50     |
| IV.2   | TÉCNICOS/AS ACUÁTICOS/AS<br>AUXILIAR DE SAD<br>LIMPIADOR/A<br>OFICIAL DE SEGUNDA  | 1.136,14     |
| <b>GRUPO V. OPERARIOS/AS</b>   |   |              |
|  | AUXILIAR NO DOCENTE<br>SOCORRISTA<br>EMPLEADO/A SERVICIOS GENERALES<br>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO<br>PEÓN<br>RECEPCIONISTA | 1.082,03     |

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'Victoria' and 'M. A. ...']*

*[Handwritten signature and the number '113' on the bottom left side of the page.]*

*[Handwritten signature 'M. I. S.' at the bottom center of the page.]*

*[Large handwritten signature at the bottom right of the page.]*

- b. Ayudas para cristales o lentillas: 50% del importe total de la factura. Esta ayuda se concederá cada dos años salvo que se acredite variación en la graduación.
- c. Audífonos: Hasta un total de 300 euros.

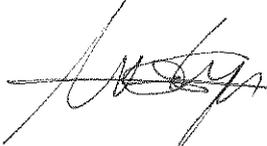
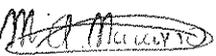
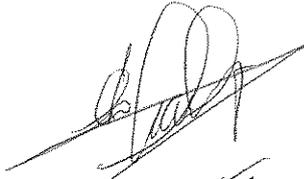
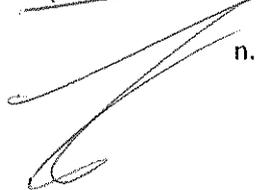
El criterio único de concesión de estas ayudas sociales será en función de la capacidad adquisitiva del trabajador/a.

Esta capacidad adquisitiva vendrá determinada mediante la presentación, junto con la solicitud, de la renta del año anterior del solicitante y de su cónyuge o miembros de la unidad familiar.

Como criterios preferentes se establecen:

1. Familias monoparentales.
2. familias numerosas.
3. familias con hijos con necesidades especiales.

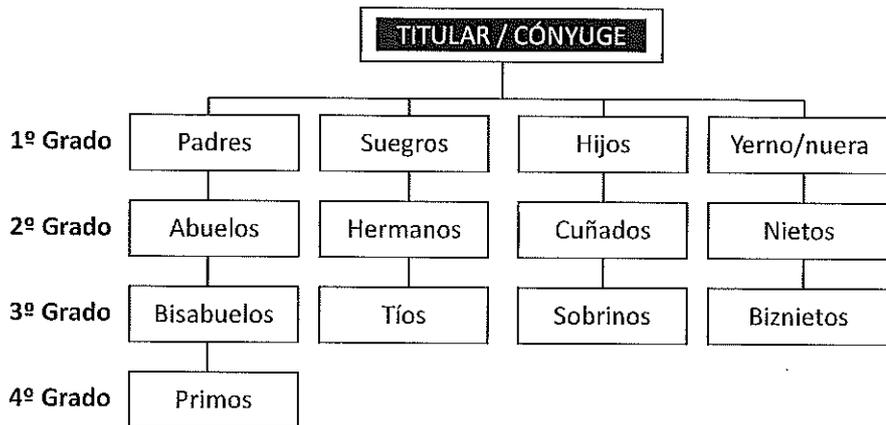
**ANEXO III**

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a. Las situaciones de incapacidad, derivadas de patologías con indicación quirúrgica, durante la permanencia del interesado en las listas de espera.
  - b. La incapacidad transitoria originada por patologías transmisibles, dado que plantean riesgos epidemiológicos para los usuarios y/o los empleados.
  - c. Las situaciones de incapacidad derivadas de infecciones graves, incluyendo en todo caso la TBC, la hepatitis vírica y la infección por VIH.
  - d. Las incapacidades derivadas de la historia natural o en tratamiento (curativo o paliativo) de las neoplasias malignas.
  - e. La patología psiquiátrica mayor que cause incapacidad grave, que no pueda ser controlada de modo ambulatorio o suponga un riesgo para las personas.
  - f. Las situaciones de etiología funcional o psicosomática con alto nivel de incapacitación para la vida cotidiana y durante los episodios de agudos.
  - g. Las afecciones neurológicas que produzcan una importante dependencia y las incapacidades por afecciones degenerativas del Sistema Nervioso Central. Los accidentes cerebrovasculares, en todos los casos y durante toda su evolución.
  - h. Las cardiopatías o vasculopatías moderadas y graves no estabilizadas o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.
  - i. Las afecciones respiratorias moderadas y graves en fase aguda. Las afecciones respiratorias crónicas cuando produzcan disnea, taquipnea de oxigenoterapia o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.
  - j. Las incapacidades derivadas de intervenciones quirúrgicas digestivas con ostomías temporales o permanentes. El dolor abdominal intenso y persistente hasta determinar su etiología y establecer el correspondiente tratamiento, exista o no hospitalización.
  - k. La incapacidad con origen en procesos del aparato genito-urinario, y en todo caso la IRC en tratamiento de diálisis. La incapacidad originada por cólico nefrítico cuando requiera atención urgente y exista o no hospitalización.
  - l. Las complicaciones incapacitantes del embarazo, parto y puerperio.
  - m. Las incapacidades derivadas de trastornos osteomioarticulares y del tejido conectivo, incluyendo en todo caso la esclerosis, lupus, poliartralgia inflamatoria, fibromialgia grave y espondilitis anquilosante.
  - n. Traumatismos y lesiones o secuelas de los mismos que revistan gravedad y/o que incapaciten para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad. El

preceptivo periodo de observación posterior a un TCE si éste es objeto de declaración de incapacidad transitoria.

- o. Las incapacidades derivadas del alcoholismo y otros hábitos toxicológicos cuando se enmarquen en la aceptación de un tratamiento médico de desintoxicación y reinserción.
- p. Las patologías oculares que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad.
- q. Las patologías otorrinolaringológicas que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad.

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



**ACTA FINAL III CONVENIO COLECTIVO CEMEF SLU.**

En Burjassot, a 10 de abril de 2019.

**Reunidos,**

**Por la representación empresarial:** D. José María Jiménez Olmedo, D. Manuel Aragón, D. Antoni Montesinos, D. Ignacio Bonell y Doña Agustina Brines.

**Y por la representación de los trabajadores y trabajadoras:** D. Manuela López (CCOO) , Doña Amparo Campos ( CCOO), Doña Cristina Navarro (CCOO) , Don Victoriano Megino (UGT) y Doña Mariangeles Navarro (UGT).

Siendo las 12.00 horas del día 10 de abril de 2019, los componentes de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de CEMEF SLU anteriormente señaladas, **ACUERDAN:**

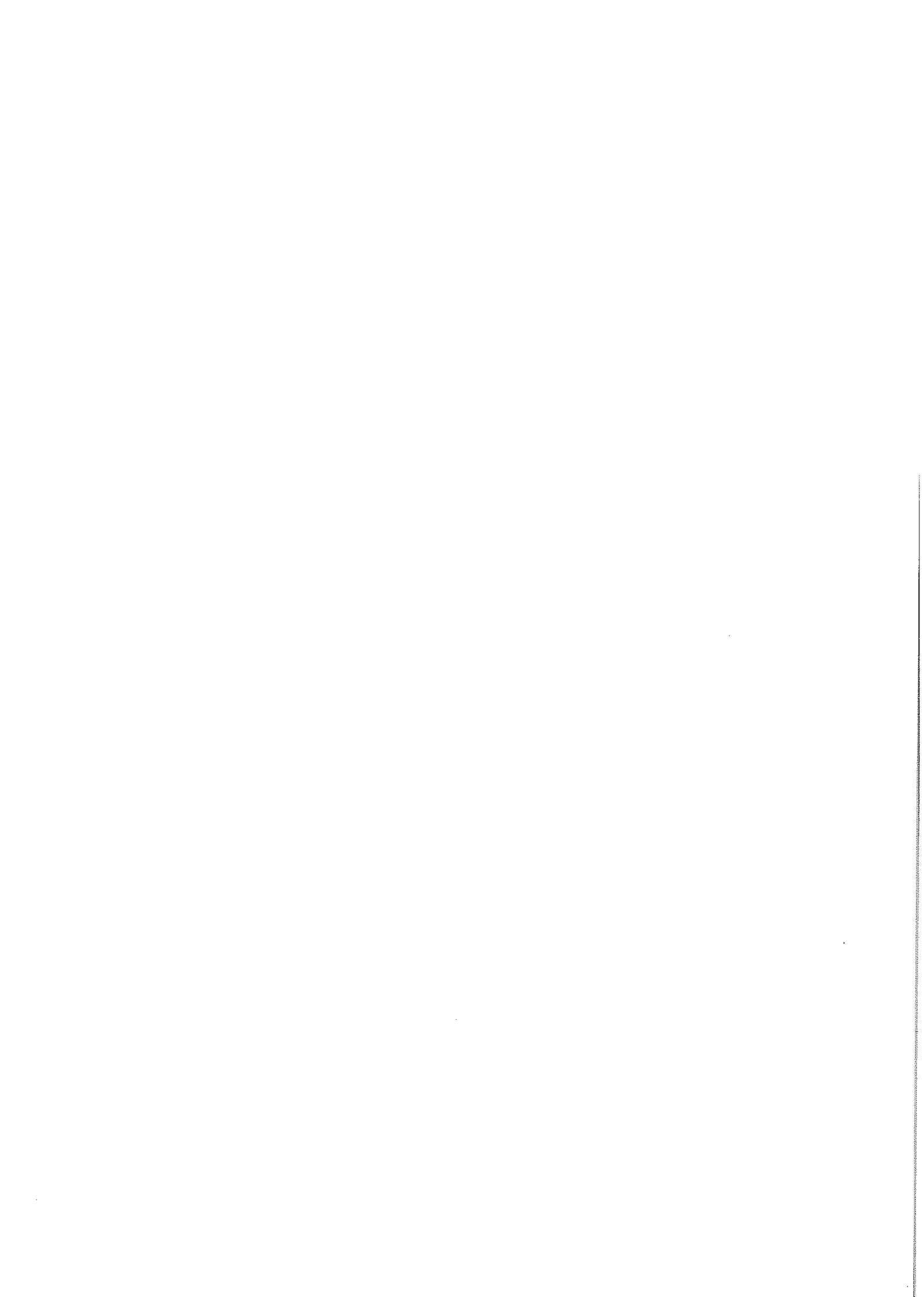
**PRIMERO.-** Aprobar el texto articulado del III Convenio Colectivo de CEMEF SLU, para el periodo comprendido entre el día 01.01.2019 y el día 31.12.2022 el cual se anexa a este documento.

**SEGUNDO.-** Remitir dicho texto una vez debidamente firmado, a la autoridad laboral para su registro, depósito y correspondiente publicación en el boletín oficial de la provincia para que obtenga plena validez y vigencia en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**TERCERO.-** Las partes firmantes acuerdan que el texto del III Convenio Colectivo sea firmado por dos representantes de cada representación empresarial y sindical.

**CUARTO.-** Se delega en la persona de D. **José María Jiménez Olmedo** para realizar los trámites necesarios en relación con la publicación de dicho convenio.

The bottom of the document features several handwritten signatures. On the left side, there are five signatures, likely representing the employer's side. On the right side, there are two signatures, likely representing the workers' side. One of the signatures on the right is clearly legible as 'Victoriano Megino'. Below the signatures, there are some handwritten notations, including '1/13' and 'h-1-8'.



**ACTA FINAL III CONVENIO COLECTIVO CEMEF SLU.**

En Burjassot, a 10 de abril de 2019.

**Reunidos,**

**Por la representación empresarial:** D. José María Jiménez Olmedo, D. Manuel Aragón, D. Antoni Montesinos, D. Ignacio Bonell y Doña Agustina Brines.

**Y por la representación de los trabajadores y trabajadoras:** D. Manuela López (CCOO) , Doña Amparo Campos ( CCOO), Doña Cristina Navarro (CCOO) , Don Victoriano Megino (UGT) y Doña Mariangeles Navarro (UGT).

Siendo las 12.00 horas del día 10 de abril de 2019, los componentes de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de CEMEF SLU anteriormente señaladas, **ACUERDAN:**

**PRIMERO.-** Aprobar el texto articulado del III Convenio Colectivo de CEMEF SLU, para el periodo comprendido entre el día 01.01.2019 y el día 31.12.2022 el cual se anexa a este documento.

**SEGUNDO.-** Remitir dicho texto una vez debidamente firmado, a la autoridad laboral para su registro, depósito y correspondiente publicación en el boletín oficial de la provincia para que obtenga plena validez y vigencia en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**TERCERO.-** Las partes firmantes acuerdan que el texto del III Convenio Colectivo sea firmado por dos representantes de cada representación empresarial y sindical.

**CUARTO.-** Se delega en la persona de D. **José María Jiménez Olmedo** para realizar los trámites necesarios en relación con la publicación de dicho convenio.

The bottom of the document features several handwritten signatures. On the left side, there are four signatures, likely representing the employer's side. On the right side, there are three signatures, likely representing the workers' side. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized. One signature on the right is clearly legible as 'Victoriano Megino'. Another signature on the right is circled and appears to be 'M. A. Montesinos'. There is also a signature that looks like 'H. I. B.' on the far right.



**ACTA FINAL III CONVENIO COLECTIVO CEMEF SLU.**

En Burjassot, a 10 de abril de 2019.

**Reunidos,**

**Por la representación empresarial:** D. José María Jiménez Olmedo, D. Manuel Aragón, D. Antoni Montesinos, D. Ignacio Bonell y Doña Agustina Brines.

**Y por la representación de los trabajadores y trabajadoras:** D. Manuela López (CCOO) , Doña Amparo Campos ( CCOO), Doña Cristina Navarro (CCOO) , Don Victoriano Megino (UGT) y Doña Mariangeles Navarro (UGT).

Siendo las 12.00 horas del día 10 de abril de 2019, los componentes de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de CEMEF SLU anteriormente señaladas, **ACUERDAN:**

**PRIMERO.-** Aprobar el texto articulado del III Convenio Colectivo de CEMEF SLU, para el periodo comprendido entre el día 01.01.2019 y el día 31.12.2022 el cual se anexa a este documento.

**SEGUNDO.-** Remitir dicho texto una vez debidamente firmado, a la autoridad laboral para su registro, depósito y correspondiente publicación en el boletín oficial de la provincia para que obtenga plena validez y vigencia en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**TERCERO.-** Las partes firmantes acuerdan que el texto del III Convenio Colectivo sea firmado por dos representantes de cada representación empresarial y sindical.

**CUARTO.-** Se delega en la persona de D. José María Jiménez Olmedo para realizar los trámites necesarios en relación con la publicación de dicho convenio.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. Some are more legible than others, with some appearing to be 'Victoriano' and 'M. A. Navarro'.

