



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

1289 RES. CONVENIO COLECTIVO INSTITUCIÓN FERIAL ALICANTINA (IFA)

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Institución Ferial Alicantina (IFA) **código convenio 03003122011999.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 30/1/2019, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 6 de febrero de 2019

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo de Empresa tiene por objeto la creación de un nuevo marco de relaciones laborales en la Institución Ferial Alicantina, apoyado en los principios de participación, integración, motivación, cooperación, productividad, calidad de vida y responsabilidad.

Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El contenido de este Convenio regulará las relaciones laborales existentes entre la Institución Ferial Alicantina y sus trabajadores adscritos al centro de trabajo ubicado en Torrellano, término municipal de Elche, provincia de Alicante, donde prestan sus servicios de carácter Administrativo, Comercial, Certámenes, Montaje y Mantenimiento. Haciéndose extensivo a todos los oficios y especialidades que la Institución Ferial Alicantina necesite o establezca, así como a cualquier otro lugar de trabajo donde la Institución Ferial extienda sus actividades y a todos aquellos trabajos y actividades extra feriales que se desarrollen a través de la organización y trabajadores de la institución Ferial Alicantina.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, sin perjuicio de que las condiciones económicas se retrotraerán a la fecha de efectos que se determina en cada caso.

La duración del convenio se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 4.- Denuncia y Prórroga.

Finalizada la vigencia del presente convenio, se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la duración prevista en el Artículo 3, sin necesidad de preaviso alguno. Ello no obstante y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado, a excepción de las cláusulas económicas.

Artículo 5.- Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su actuación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una vez presentado en el Registro de Convenios el presente, la autoridad laboral observara alguna contravención de la legalidad vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del presente Convenio.



Artículo 6.- Comisión Paritaria.

6.1.- Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes de las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio de Empresa, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la consulta o reclamación, si bien entendido que dichas cuestiones deben afectar a algún trabajador o trabajadores y la Institución Ferial Alicantina. Dicha Comisión actuará preceptivamente ante el planteamiento de cualquier tipo de Conflicto Colectivo. Una vez reunida en un plazo máximo de 1 mes dará cuenta de la resolución acordada por la misma.

Estará compuesta de forma paritaria por los mismos miembros que la comisión negociadora.

La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible desde la solicitud de una de las partes.

La sede de esta comisión será en las instalaciones de la propia empresa.

6.2.- Procedimientos de actuación en caso de discrepancia. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la institución se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la institución, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del ET.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de la institución pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará la Dirección, quien la comunicará a la representación unitaria o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Cuando la institución alegue dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la institución y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la institución y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la institución y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha institución.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los



acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 7.- Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La institución está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

La medida a implantar serán las referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 8.- Subrogación futura.

IFA es una Asociación al amparo de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, sin ánimo de lucro, en el supuesto de que se produjese un cambio de régimen jurídico a una nueva empresa, o que los servicios realizados por la plantilla de IFA fuesen contratados con otra empresa o institución, serán consultados previamente los Representantes y en el supuesto que se hiciese efectiva la transmisión de empresa, los trabajadores de IFA pasarán a estar adscritos al nuevo titular, que se subrogará en



todos los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Institución Ferial Alicantina que en el momento del cambio de titularidad presten sus servicios en IFA, incluyéndose tanto a los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia o situaciones análogas, como a los trabajadores que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los anteriores y a los fijos discontinuos.

La aplicación de este artículo es de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula, empresa cesante, empresa entrante y trabajador.

Artículo 9.- Legislación aplicable.

Para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y de forma específica en el Convenio de Alicante Provincial de Oficinas y Despachos.

CAPÍTULO II RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 10.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, los representantes de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con las medidas de organización y racionalización del trabajo, asimismo para la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los representantes de los trabajadores en reunión previa a su implantación. En todo caso los representantes emitirán informe al respecto.

CAPÍTULO III DEL PERSONAL

Artículo 11.- Disposiciones generales.

La institución ferial queda obligada a clasificar todas aquellas categorías que emplee y no estén definidas, debiendo negociar su descripción y definición con los delegados de personal.

Sin embargo, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado específicamente, con la retribución que para dicha categoría fija este convenio.

La institución podrá valorar los puestos de trabajo previa consulta a los delegados de personal, como consecuencia de la reorganización, modernización o automatización de sus sistemas y métodos de trabajo.



En caso de disconformidad, los trabajadores podrán recurrir ante la jurisdicción correspondiente, que dictará la oportuna resolución, previo informe de los representantes sindicales y de la inspección de trabajo.

Los trabajadores que sean asignados a puestos de trabajo de nueva creación o que sean cambiados de puestos de trabajo, conservarán su categoría profesional anterior, o alcanzarán una categoría superior si el puesto lo requiere.

Artículo 12.- Clasificación del personal según la permanencia.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los empleados de la Institución Ferial Alicantina se clasificarán por razón de su tipo de contratación, en personal fijo o temporal.

Es personal fijo el contratado por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal. El contrato a tiempo parcial se entiende celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierta para realizar trabajos fijos y periodos de carácter continuo, dentro del volumen normal de la actividad de la Institución.

El personal que presta servicios en trabajos que tienen el carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, serán llamados en orden de antigüedad cada vez que sea necesario para la Institución prestar esos servicios procurando repartir el trabajo entre toda la plantilla.

Es personal temporal el que tiene un contrato con una duración determinada, de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Los modelos de contratos serán los vigentes según la legislación laboral.

Los trabajadores temporales contratados tendrán, a la finalización de su contrato si la Institución no necesita de sus servicios, las indemnizaciones establecidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 13.- Clasificación del personal según la función.

El personal de la Institución Ferial Alicantina se clasificará atendiendo a las funciones que desarrolle, en los grupos profesionales siguientes:

Personas Tituladas:

- a) Personas Tituladas de Grado Superior (Licenciatura Universitaria)
- b) Personas Tituladas de Grado Medio (Diplomatura Universitaria)

Personal Administrativo:

- a) Jefatura de Área
- b) Jefatura de Primera
- c) Jefatura de Segunda
- d) Oficiales de Primera



- e) Oficiales de Segunda
- f) Agentes Comerciales
- g) Auxiliares

Personal de Oficios Varios (Montaje y Mantenimiento):

- a) Oficiales
- b) Peones (Auxiliares)

La clasificación de categorías profesionales es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la Institución no lo requiere.

Artículo 14.- Descripción de funciones.

Personal Titulado.

Definición: personal titulado es el que se halla en posesión de un título oficial universitario de Licenciatura (Título de Grado Superior) o Diplomatura (Título de Grado Medio), que está unido a la Institución por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Institución con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de la Dirección de su Departamento y de la Dirección General.

Personal administrativo.

a) Jefatura de Área. Definición: es el personal empleado con capacitación, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de la Dirección General y lleva la responsabilidad directa de un servicio administrativo, integrado por un trabajo profesional especializado en múltiples temas y con personal a su cargo.

Dependencia: en su caso, de la Dirección General

b) Jefatura de Primera. Definición: es el personal empleado con capacitación, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de la Jefatura de Área o Dirección de su Departamento y lleva la responsabilidad directa de un servicio administrativo, integrado por un trabajo profesional especializado en varios temas, con o sin personal a su cargo.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de la Jefatura de Área y de la Dirección General.

c) Jefatura de Segunda. Definición: es el personal empleado con capacitación que a las órdenes inmediatas de la jefatura de Área o de un Jefatura de Primera, está



encargada de orientar y dar unidad a una sección administrativa, integrado por un trabajo profesional especializado en un tema concreto, y sin personal a su cargo.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de un Jefatura de Área, de la Dirección de su Departamento y de la Dirección General.

d) Oficial de Primera. Definición: es aquel personal que actúa a las órdenes de una Jefatura, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos administrativos que requieren iniciativa. Desarrollará las funciones administrativas propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área, de una Jefatura de Primera y de la Dirección General.

e) Oficial de Segunda. Definición: es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a una Jefatura, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Desarrollará las funciones administrativas propias

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área, de una Jefatura de Primera y de la Dirección General.

f) Agente Comercial. Definición: es el personal que, al servicio exclusivo de la Institución, realiza funciones de captación de expositores y venta de espacio e instalaciones. Además, colabora en trabajos comerciales como la realización y actualización de base de datos de clientes u otros similares.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de la Dirección de su Departamento y de la Dirección General.

g) Auxiliar Administrativo. Definición: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Desarrollará las funciones administrativas propias.

Dependencia: jerárquicamente de una Jefatura de Área, de una Jefatura de Primera, y de la Dirección General.

Personal de Oficios Varios

a) Oficial. Definición: incluye al personal de oficios de mecánica, carpintería, electricidad, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de forma especializada y con total dominio del mismo. Desarrollará las funciones de montaje propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

b) Peón (Personal Auxiliar de montaje y mantenimiento). Definición: es el personal que realiza aquellos trabajos en los que predominan de forma principal el esfuerzo físico o de mera atención, sin que se exija para su correcta prestación, conocimientos especiales sobre cualquiera de sus actividades que son propias.



Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

Artículo 15.- Niveles retributivos de la categoría.

Se fijan tres niveles retributivos para cada categoría del grupo de “administrativos” (excepto para la Jefatura de Área), que se aplicarán de la manera siguiente:

- Nivel 3: en aplicación durante los tres primeros años de su contratación o adscripción en la categoría.
- Nivel 2: en aplicación entre el cuarto y sexto año de su contratación o adscripción en la categoría.
- Nivel 1: en aplicación a partir del séptimo año o adscripción en la categoría.

El grupo de “personal de oficios varios” no estaría encuadrado dentro de los 3 niveles retributivos.

CAPÍTULO IV

INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, FORMACIÓN LABORAL, PROVISIÓN DE VACANTES, ASCENSOS, DERECHO PREFERENTE, RECLAMACIONES, CESES E INDEMNIZACIONES

Artículo 16.- Ingreso al trabajo.

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir una vacante o para un nuevo puesto de trabajo, la Institución podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias, comunicadas previamente a los representantes legales de los trabajadores, reuniendo los requisitos de objetividad o proporcionalidad sin discriminación por sexo.

La Institución Ferial Alicantina no utilizará los servicios de Empresas de Trabajo Temporal salvo casos puntuales y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

Podrá concretarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para el personal titulado, de dos meses para el personal administrativo y de quince días para el resto de los grupos o categorías.

Artículo 18.- Formación Profesional.

La Institución Ferial Alicantina destinará todos los años una cantidad de 3.000,00 euros, para el perfeccionamiento profesional de su plantilla. Dicha cantidad se distribuirá, sobre la base de los criterios que se estimen por la Dirección y Delegados



de Personal, entre el personal que lo solicite dentro del año en curso de la aplicación de esta ayuda.

La Institución Ferial organizará los cursillos de formación profesional, pudiendo los trabajadores por mediación de los Delegados de Personal, presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Artículo 19.- Provisión de vacantes

Las vacantes se ofertarán en aplicación del art. 19, en primer lugar entre la plantilla propia de la institución, y en caso de no existir personal interesado o adecuado, se ofertará al exterior.

Artículo 20.- Ascensos.

1.- Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad en la empresa y la aptitud del trabajador demostrada mediante las correspondientes pruebas de capacidad, y/o la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo.

Los trabajadores de plantilla al servicio de la Institución Ferial tendrán derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostentan con su mismo nivel, que se pueda producir en la misma.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

2.- La Dirección General, previa consulta e informe de los Representantes legales de los trabajadores será la competente para establecer los criterios, examinar las pretensiones y resolver la provisión de ascenso.

3.- Los aumentos por ascensos se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en la nueva categoría o puesto de trabajo.

4.- Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Institución.

Artículo 21.- Derecho preferente y consolidación de empleo.

Cuando se produzca una vacante en la plantilla fija, se reconoce el derecho preferente a ocupar la plaza en la categoría de ingreso con carácter de trabajador fijo, a favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de fijo discontinuo, eventual o interino, en la categoría profesional a la que corresponda la vacante producida, aplicando el procedimiento del art. 19.



Artículo 22.- Reclamaciones.

El personal podrá solicitar / reclamar una nueva categoría profesional, siendo la Dirección la competente para resolver en caso de ser denegatorio, con carácter previo a la reclamación vía jurisdiccional. Se deberá interponer una reclamación ante la dirección en el plazo de 10 días desde la notificación ante la resolución de la denegatoria.

La dirección deberá resolver la reclamación en un plazo de 30 días con carácter previo a la resolución que resuelva la reclamación. Los delegados de personal emitirán un informe previo.

Artículo 23.- Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Institución vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 15 días de antelación.

Habiendo recibido la Institución con la antelación señalada el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la Institución llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisara con antelación debida.

La Institución vendrá obligada seis días antes de causar baja en la misma el trabajador, a entregar a éste la liquidación del finiquito para su comprobación, que se abonará el último día de trabajo.

Artículo 24.- Indemnizaciones por extinción de la relación laboral.

El personal de plantilla que solicite la extinción de su relación laboral, siempre que su edad esté comprendida entre los 60 y los 64 años (ambos inclusive), podrá negociar con la Institución Ferial Alicantina unas condiciones económicas especiales, para que antes de los 65 años pueda extinguir su relación laboral, se establecen los siguientes incentivos económicos:



| | Modalidades NO necesaria sustitución | Modalidades CON sustitución |
|---------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| A los 64 años | 5.000€ | 2.500€ |
| A los 63 años | 7.500€ | 3.250€ |
| A los 62 años | 10.000€ | 5.000€ |
| A los 61 años | 12.500€ | 6.250€ |
| A los 60 años | 15.000€ | 7.500€ |

De forma transitoria y excepcional, durante las anualidades 2018 y 2019 se establece un régimen transitorio de incentivos económicos, de acuerdo con la siguiente escala:

| | Modalidades NO necesaria sustitución | Modalidades CON sustitución |
|---------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| A los 64 años | 5.000€ | 2.500€ |
| A los 63 años | 10.000€ | 5.000€ |
| A los 62 años | 15.000€ | 7.500€ |

En los supuestos de extinción de la relación laboral en periodos intermedios entre anualidades operarán los incentivos previstos para la unidad inferior y los tiempos que superen la unidad de referencia se calcularán adicionalmente de forma proporcional.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 25.- Proceso de llamamiento a fijos discontinuos.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados procurando repartir el trabajo entre toda la plantilla dentro de cada especialidad, siempre y cuando haya trabajo que justifique el llamamiento.

En el caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar un procedimiento de despido. El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con prestación de servicios continuos con preferencia sobre otros trabajadores contratados a tiempo determinado, siempre que reúnan las mismas condiciones que éstos y la capacitación necesaria para prestar tales servicios.

Los Representantes de los Trabajadores serán consultados para cada caso concreto.

Artículo 26.- Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los trabajadores de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia de un Representante legal de los



trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Institución que esté presente a elección del afectado.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 27.- Movilidad funcional, por razones de servicio.

Se establece el principio general de preferencia de todo empleado a permanecer en el puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional reconocido en nómina.

Artículo 28.- Trabajos de categoría superior.

La Institución, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándolos a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en cuyo caso, la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la Institución, y salvo que para el desempeño de la misma se requiera la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La plaza ocupada por este sistema, incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la Institución. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajo de categoría o calificación, será la correspondiente a la misma.

La movilidad funcional para la realización de funciones superiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29.- Trabajos de categoría inferior.

Por necesidad justificada de la Institución, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.



Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se prohíbe la reiteración en la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo empleado dentro de un mismo año.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de categoría inferior, tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 30.- Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por los siguientes conceptos

- a) Salario Base
- b) Complementos del Salario Base.
 - 1.- Antigüedad.
 - 2.- Pagas Extraordinarias.
 - 3.- Otros complementos.

Artículo 31.- Sueldo base.

Es salario base IFA la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Los sueldos mensuales y anuales mínimos para cada nivel profesional son los que se relacionan en la tabla salarial (Anexo número 1).

El salario base IFA se garantizará a los trabajadores como ingreso mínimo anual, irreducible y que en ningún caso podrá ser inferior en su cómputo anual al Salario Mínimo Interprofesional.

El Salario base para los trabajadores de la Institución Ferial Alicantina estará integrado por el salario base IFA, según su categoría profesional (Anexo número 1), más el plus de convenio o el complemento especial.



Artículo 32.- Complementos salariales.

Son complementos las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos siguientes:

- a) Personales: tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.
- b) De puesto de trabajo: tales como incrementos por toxicidad, peligrosidad, suciedad, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo: tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.
- d) De vencimiento periódico superior al mes: tales como las gratificaciones extraordinarias.
- e) En especie: tales como manutención.

Artículo 33.- Salario del personal eventual, fijo discontinuo o a tiempo parcial.

Se establece para el personal eventual, fijo discontinuo o a tiempo parcial, vinculado a trabajos de montaje y mantenimiento, una tarifa de salario hora y de precios brutos de destajos (Anexo número 2).

Artículo 34.- Salario personal a comisión.

Para los agentes comerciales se establece la posibilidad de que parte de su retribución, lo sea a comisión por ventas efectuadas de espacio.

El derecho a salario a comisión nacerá en el momento de realizarse la venta y pagarse por el cliente a la Institución, liquidándose y pagándose mensualmente al comercial, según las operaciones en las que haya intervenido.

Se establecerá un porcentaje de comisión sobre el importe de la facturación de las ventas efectuadas por el comercial.

La institución se hará cargo de aquellos gastos que estén directamente vinculados con las gestiones de ventas, debidamente justificados.



Artículo 35.- Liquidación y pago.

El pago del salario será mensual y se hará efectivo por transferencia bancaria a las cuentas de cada uno de los trabajadores.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de los meses correspondientes (marzo, junio, septiembre y diciembre).

La Institución, en el momento de efectuar el pago del salario, vendrá obligada a entregar a los trabajadores un duplicado del recibo, en el que se hagan constar todos los conceptos que establece la legislación vigente.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir en fechas anteriores al día señalado para el pago de los haberes, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, hasta un máximo de 901,52 euros.

Artículo 36.- Antigüedad.

Las partes consideran que el sistema de compensación de la antigüedad que regula el Convenio Laboral del personal de IFA vigente con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo ha sido inaplicable por dos razones; el elevado coste que conlleva su aplicación y porque introduce elementos que rompen la equidad interna retributiva. En ese sentido, se opta por eliminar el actual sistema de compensación de antigüedad.

Con el fin de amortiguar los posibles efectos negativos que de forma individual se puedan producir, se establece un régimen alternativo y transitorio sustentado en los criterios siguientes:

- a) Eliminación del reconocimiento de nuevas antigüedades a partir de la fecha de la firma del acuerdo.
- b) Reconocimiento de las antigüedades devengadas hasta la fecha de firma, para todo el personal fijo y fijo discontinuo.
- c) Consolidación de las cantidades devengadas, según la tabla salarial de 2018, por antigüedad hasta la firma del acuerdo (conforme al sistema de cálculo establecido en el artículo 41 del anterior convenio), bajo un nuevo concepto retributivo denominado "antigüedad consolidada" y congelación de esas cantidades frente a futuras actualizaciones salariales (este concepto retributivo no será absorbible por futuros incrementos salariales).
- d) Abono en concepto de atrasos la antigüedad devengada en los últimos doce meses desde la firma del acuerdo, con un calendario de pagos adecuados a la tesorería de la institución cuyo primer pago se producirá en el primer trimestre del año 2019.



Artículo 37.- Plus convenio.

Este plus se considera un complemento salarial de carácter personal, que forma parte del salario base del personal de plantilla en IFA a 31 de diciembre de 1994, y que queda como garantía «ad personam».

La garantía personal implica el respeto de las condiciones más ventajosas, sean o no económicas, que han sido obtenidas con anterioridad a este Convenio Colectivo de Empresa.

Este plus no será absorbible, ni compensable con las distintas mejoras salariales que se establezcan.

Artículo 38.- Complemento especial.

Es el complemento salarial de carácter personal aplicable sólo a los trabajadores que se incorporen a la Institución Ferial Alicantina a partir del 1 de enero de 1995, y cuyo importe es la diferencia entre el sueldo base IFA de las tablas salariales de 1995 y el incremento salarial anual, de las diferencias generadas por aplicación de los aumentos lineales.

Artículo 39.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de la Institución Ferial Alicantina tienen reconocidas y disfrutan, además de las pagas extraordinarias de Navidad y la de Vacaciones, de dos pagas extraordinarias a percibir en marzo y septiembre.

Cada paga extraordinaria es una cantidad equivalente a un sueldo mensual, es decir, la cantidad resultante de la suma de los siguientes conceptos: salario base (salario base IFA más plus de convenio o complemento especial) y antigüedad.

Estas pagas se abonarán a cada trabajador los días quince del mes respectivo (marzo, junio, septiembre y diciembre).

El cómputo de devengo de las pagas extras para los trabajadores que causen alta o baja definitiva en la empresa será el siguiente:

La paga de marzo: del 1 de octubre del año anterior, al 31 de marzo del año en curso.

La paga de vacaciones: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

La paga de Septiembre: del 1 de abril al 30 de septiembre del año en curso.

La paga de navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

La parte proporcional de las pagas extraordinarias que correspondan al personal contratado a tiempo parcial o eventual por obra o servicio determinado está incluida en el precio de contratación (pagas), según las tablas salariales del Anexo número 2.



Artículo 40.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen debidamente autorizadas y justificadas, como norma se compensarán con tiempo de descanso, en proporción de 1 por 1,75.

Solo en el caso que por razones justificadas no puedan compensarse se liquidarán en la nómina calculándose de la siguiente forma:

$$(\text{Salario base IFA} \times 16 \times 1,75) / \text{Jornada anual}$$

Artículo 41.- Plus de nocturnidad.

Se fija un plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 100% del salario base IFA.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas del día siguiente.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etc. a los que se les aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realice trabajo de noche.

Artículo 42.- Incremento Salarial.

La situación económica que ha pasado IFA en los últimos años ha llevado a la no actualización salarial desde el año 2010, lo que ha generado una devaluación del poder adquisitivo de los salarios de su personal, y en ese sentido, las partes como medida compensatoria establecen para las dos anualidades de vigencia del presente acuerdo, un incremento salarial superior a las referencias de aumento que establecen sobre esa materia los marcos de negociación colectiva.

En concreto los incrementos salariales serán:

Año 2018 4%

Año 2019 4%

Los aumentos referenciados, exclusivamente se aplicarán a las cuantías integradas en los denominados salarios categoría IFA.

CAPÍTULO VII JORNADA LABORAL, HORARIO, CALENDARIO Y VACACIONES

Artículo 43.- Jornada laboral

La jornada anual de trabajo será de 1.784 horas. La jornada laboral se desarrollará de forma continuada, salvo en los periodos de ferias que será en horario partido.



Dentro del cómputo anual de horas establecidas en el párrafo primero de este artículo, el personal de IFA disfrutará de 2 días de fiestas locales y 2 días de asuntos propios.

Los trabajadores gozarán de un descanso de 15 minutos para el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Se establece una jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo dedicado a él.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 44.- Horario.

a) Horario general

El horario según su modalidad será:

- Jornada intensiva: de 8.00 a 15.00 horas (7 horas).
- Jornada Prefería/Feria: de 9.00 a 14.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas (8 horas).
- Jornadas especiales: las fijadas en el Calendario Laboral.

El viernes por la tarde, así como el sábado y domingo se consideran días de descanso, y en caso de trabajarlos el disfrute de su compensación lo será dentro de la semana natural o siguiente, prohibiéndose su acumulación en periodos superiores al semanal.

b) Horario flexible.

El horario flexible no será de aplicación al personal de turno o retén durante las jornadas en las que se celebran las ferias o eventos, siendo el horario de comienzo y fin el estipulado para el certamen.

El horario podrá ser flexible según las necesidades de trabajo y de acuerdo con las condiciones previstas en este acuerdo.

Con la introducción del Horario Flexible se fija un margen de media hora, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, a disposición plena del trabajador, quien podrá adelantar o retrasar su hora de entrada y en consecuencia en la misma proporción de tiempo se variará su hora de salida del trabajo variando en media hora los horarios estipulados en el presente artículo.

Cuando un trabajador pretenda modificar los horarios de entrada y salida de manera permanente, deberá solicitarlo por escrito.



El horario flexible no será de aplicación al personal de turno o retén durante las jornadas en las que se celebran las ferias o eventos, siendo el horario de comienzo y fin el estipulado para el certamen.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Dirección General podrá suspender de forma temporal la aplicación del horario flexible para el personal afectado, estableciendo un único horario de presencia obligatoria, previa comunicación anticipada a los afectados de diez días naturales antes de la fecha del cambio.

Artículo 45.- Calendario Laboral.

Dentro de la jornada anual de trabajo de 1.784 horas, la distribución del Calendario para 2018 es la siguiente: 1.610 horas en jornada de trabajo y una bolsa de 188 horas.

En el calendario para 2018 se crea una bolsa de 188 horas, cuyo uso está condicionado a las necesidades organizativas de la Institución y sus distintos departamentos y áreas, cuya valoración será como horas extraordinarias (107,43 horas efectivas).

El responsable de cada departamento o área comunicará al personal a su cargo, cuando deben ser efectuadas las horas de la bolsa, hasta su total compensación, teniendo en cuenta las necesidades organizativas.

Todas las horas que se realicen fuera del Calendario pactado tendrán la valoración como "horas extras" y, como norma, su compensación será en tiempo de descanso, en proporción de 1 por 1,75, atendiendo a lo indicado en el art. 35 del E.T.

El Calendario Laboral de la Institución no será aplicable al personal contratado a tiempo parcial, fijo discontinuo o eventual por obra o servicio determinado.

Los criterios establecidos para la determinación del Calendario Laboral de 2018 se mantendrán para la elaboración del Calendario de sucesivos años.

Artículo 46.- Horas Extraordinarias.

1.- Se entiende por horas extraordinarias las efectuadas los sábados, domingos y festivos, y las que se realicen fuera del Calendario Laboral.

Se valorará en la proporción de 1 por 1,75 y su retribución será a compensar la bolsa de horas del Calendario, y una vez cubierta ésta, el resto de horas será en tiempo de descanso en jornadas laborales. Solo en el caso que por razones justificadas no puedan compensarse se liquidarán en la nómina, calculándose conforme a la fórmula establecida en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo.

2.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las derivadas de fuerza mayor.

3.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día siendo notificada con la legislación vigente.



4.- Las horas compensadas mediante descanso se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, previa autorización de la dirección.

5.- En todo caso, la realización de horas extraordinarias se ajustará a los límites legales establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.- Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de 30 días, para todo el personal. Se disfrutarán supeditadas a las exigencias de trabajo que tenga aquella y su disfrute, preferentemente, en los meses de julio y agosto.

No comenzarán nunca en sábado, ni festivo, ni víspera de fiesta.

En el supuesto que por necesidades organizativas o productivas hubiera de fraccionarse en dos periodos el disfrute de las vacaciones, uno de ellos será al menos de tres semanas ininterrumpidas y las vacaciones, en este caso, serán de 32 días naturales.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

En aquellos supuestos en los cuales sea necesario mantener durante el período vacacional, alguna persona en la Institución con el fin de atender algún servicio, la Dirección, concertará particularmente con los interesados la forma más conveniente de sus vacaciones anuales.

Las fechas de vacaciones se comunicarán con dos meses de antelación a su fecha de inicio.

La parte proporcional de las vacaciones que correspondan al personal contratado a tiempo parcial o eventual por obra o servicio determinado, está incluido en el precio de contratación, según las tablas salariales del Anexo número 2. A efectos del disfrute de las vacaciones y, dadas las peculiaridades de los periodos de trabajo a tiempo parcial, las partes regularizarán cada seis meses la forma, período o periodos de disfrute.

Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda.

Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja, aún expirado el año natural a que tal periodo corresponde, fijando el período de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.



La trabajadora que haya sido madre, podrá acumular, si así es su deseo, y previa notificación a la Institución, la totalidad o parte de las vacaciones que le correspondan, al finalizar el período de descanso por maternidad.

CAPÍTULO VIII PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 48.- Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores al servicio de la Institución, justificándolo adecuadamente, tendrán derecho a faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo, forma y condiciones que se establecen en los apartados siguientes:

- 1.- Por muerte del cónyuge o pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: 4 días.
- 2.- Por muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.
- 3.- Por muerte de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
- 4.- Alumbramiento de la esposa: 3 días.
- 5.- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km, el plazo será de cuatro días.
- 6.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 7.- En caso de enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, con hospitalización, 4 días de licencia como máximo. En los supuestos de intervención quirúrgica del cónyuge o hijos del trabajador y no sea necesario hospitalización, se le concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un mínimo de 2 días, para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente certificado/informe Médico.



8.- En caso de enfermedad grave con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad: máximo 2 días y 4 días en caso de desplazamiento superior a 100 km.

9.- Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

10.- Por matrimonio de hijos, así como hermanos del trabajador: 1 día.

11.- Por matrimonio de los padres: 1 día.

12.- Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

13.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable de carácter general. Se considerará como deber público con carácter enunciativo y no limitativo cualquier requerimiento que efectúe la Administración y al que inexcusablemente deba comparecer personalmente el trabajador.

14.- Los trabajadores que acrediten que quieren o estén matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.

15.- Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral, este permiso se podrá acumular y disfrutar a continuación de su alta del permiso de maternidad, resultando una acumulación de 21 días. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de **trabajo hasta un** máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del E.T.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se reconocen a todas las uniones paramatrimoniales, tanto heterosexuales como homosexuales, los mismos derechos que los reconocidos para con cónyuge en todo el articulado del acuerdo, cuando acredite suficientemente la situación de unión de hecho.

La acreditación de la convivencia, se llevará a cabo mediante el certificado del Registro de Uniones de Hecho, si no existiera dicho Registro en la localidad de residencia del solicitante, se podrá acreditar mediante certificación notarial.

16.- Por visita médica sin parte de baja, máximo 3 horas al día con justificante. El exceso de horas utilizadas incrementará la bolsa de horas.

Artículo 49.- Excedencias voluntarias.

1.- Excedencia voluntaria común

a) Los trabajadores con una antigüedad en la Institución de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. En este caso el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Institución.

b) Los trabajadores con más de 5 años de servicio pueden solicitar una excedencia por plazo no inferior a un año ni superior a dos. En este caso, en el plazo de un mes la Institución resolverá su concesión, concediéndola siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas.

En estos supuestos el trabajador excedente tendrá derecho al reingreso a su puesto y condiciones de trabajo al término de la excedencia.



2.- Excedencias voluntarias especiales

a) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Institución, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años para dedicarse a asistir al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que hubiera sido declarado minusválido con necesidad de recibir cuidados permanentes o en situación de enfermedad degenerativa grave. A efectos del cómputo de la antigüedad en la Institución, se computará el primer año de excedencia y se mantendrá la reserva de su puesto de trabajo.

b) En el caso de maternidad o paternidad los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Institución, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, pudiendo alternar los periodos anuales.

A efectos del cómputo de la antigüedad en la Institución, se computarán los tres años de excedencia.

La excedencia voluntaria se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna.

En casos debidamente justificados la Institución podrá conceder prórrogas por periodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen en conjunto los cinco años.

Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Terminadas las excedencias voluntarias especiales, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas excedencias para finalidades distintas a las que motivaron su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

Artículo 50.- Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa sin derecho a sueldo ni indemnización alguna para los trabajadores que fueran designados, elegidos para cargos públicos o que ejerzan



funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo que imposibiliten la asistencia al trabajo.

La duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al trabajo al final de la misma al mismo puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 51.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de suspensión por ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo.

Artículo 52.- Licencias y permisos sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de tres años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la institución tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días una vez al año, y lo otorgará la Institución, salvo que no resulte factible por otras necesidades de trabajo o servicio.

CAPÍTULO IX TRASLADOS Y DIETAS

Artículo 53.- Traslados.

La Institución Ferial Alicantina seguirá dotando al personal procedente de su antigua sede social en Elda, de los vehículos necesarios para su traslado al Centro de Trabajo, situado en el término municipal de Elche, así como para su regreso a la localidad de origen.

Tanto los gastos de combustible, los de mantenimiento y el resto de gastos derivados de la utilización de vehículos (seguros, revisiones, tasas, impuestos, etc.) serán por cuenta de la Institución Ferial Alicantina.

Artículo 54.- Dietas y kilometraje.

Se establece la cantidad de 0,34 euros por kilómetro para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la Institución.

El importe de la media dieta se fija en 21,22 euros y la dieta completa en 42,43 euros.



La Institución podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Artículo 55.- Comidas.

Los trabajadores de IFA, los días que por necesidades organizativas tengan que desarrollar su jornada de trabajo de mañana, tarde o noche, devengarán una dieta de 6 euros por comida.

Con el fin de adecuar esta prestación a las nuevas modalidades de compensación, se estudiará la viabilidad de transformar esta compensación en cheques comedor o similar.

CAPÍTULO X INCENTIVOS SOCIALES

Artículo 56.- Seguro de vida y accidentes.

IFA garantizará a sus trabajadores la percepción de unas cuantías indemnizatorias en los supuestos de muerte y de invalidez tanto por el desempeño de su ejercicio profesional como por causas comunes.

Estas indemnizaciones estarán garantizadas mediante la suscripción de una póliza de seguros con las siguientes coberturas:

| | |
|--|-------------|
| – Fallecimiento por cualquier causa | 8.776,87 € |
| – Fallecimiento por accidente | 17.553,74 € |
| – Fallecimiento por accidente de circulación | 26.329,87 € |
| – Invalidez absoluta y permanente por accidente | 17.553,74 € |
| – Invalidez absoluta y permanente por enfermedad | 8.776,87 € |
| – Invalidez parcial por accidente (según baremo) | 8.776,87 € |

Artículo 57.- Ayuda por prestación a los hijos de trabajadores.

La Institución Ferial Alicantina abonará a todos los trabajadores de su plantilla, con más de un año de antigüedad, por el concepto de ayudas de escolaridad las cantidades siguientes:

- 140 euros, por curso completo y por cada hijo que se matricule en Educación Infantil, Primaria, Secundaria o Formación Profesional General o adaptada.
- 400 euros por curso completo y por cada hijo que se matricule en la Universidad.
- 50 euros mensuales, por guardería para los niños de uno a tres años.



Quedan excluidos los cursos de perfeccionamiento profesional o universitario. Sean de formación reglada o no.

El derecho a las ayudas de escolaridad no se aplicará cuando el beneficiario de la misma repita curso o le suspendan más de tres asignaturas. Además, la ayuda se perderá en caso de que el beneficiario repita más de dos cursos a lo largo de su trayectoria formativa.

El pago se efectuará una vez se haya justificado el resultado del curso finalizado, con el correspondiente certificado oficial del Centro donde se cursen los estudios y presentando la documentación acreditativa de la formalización de la matrícula y el pago de la misma.

Las ayudas por educación infantil se estudiarán la posibilidad de transformarlas en retribución flexible.

Artículo 58.- Ayuda especial.

Los trabajadores que tengan hijos en situación de discapacidad, siempre que se tenga reconocida esta situación por la Seguridad Social, percibirán un complemento económico a cargo de la Institución de 123,80 euros mensuales, por hijo en dicha situación. La ayuda será percibida por uno sólo de los cónyuges.

La Ayuda especial se pagará al personal con un año de antigüedad.

CAPÍTULO XI PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 59.- Compensación por periodo de IT.

La Institución Ferial Alicantina complementará hasta el cien por cien del salario bruto mensual y de las pagas extras en los casos de enfermedad, maternidad y accidente de trabajo, a partir del primer día mientras dure dicha situación.

La Institución podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad que el trabajador ha alegado para justificar su ausencia del trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico designado por la Institución.

Esta prestación podrá ser eliminada si se supera el 8% del índice de absentismo en toda la empresa durante al menos 6 meses continuados.



Artículo 60.- Reconocimiento médico.

La Institución Ferial Alicantina gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos de la Administración competente, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

A los trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos o con materiales y útiles que puedan entrañar riesgo, y a aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores, se les someterá a revisiones médicas semestrales de acuerdo con las normas específicas de Seguridad e Higiene en estos puestos de trabajo. De los resultados de estas revisiones, se le entregará copia al trabajador afectado.

CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.- Faltas.

Las faltas o acciones u omisiones punibles en que puedan incurrir los trabajadores de la Institución, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 62.- Faltas leves:

- 1.- El descuido o demora inexplicable en la ejecución del trabajo.
- 2.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada. Se considerará falta de puntualidad un retraso superior a 10 minutos sobre la hora de entrada al trabajo, y al abandonar el puesto de trabajo con anterioridad al horario establecido, todo ello sin que exista causa justificada.
- 3.- La no comunicación con la antelación suficiente de su no asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4- El abandono del puesto de trabajo sin la correspondiente comunicación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 5- Descuidos en la conservación del material y los equipos asignados para el desarrollo del trabajo.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 8.- Retrasar más de cinco días el envío de la hoja de baja médica, en caso de enfermedad, salvo que exista la imposibilidad de hacerlo.
- 9.- Falta de aseo o limpieza personal.



10.- Faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrecciones en los gestos o en las respuestas al dirigirse a los superiores.

11.- Aquellas otras faltas de naturaleza y malicia análogas.

Artículo 63.- Faltas graves:

1.- Faltar dos días consecutivos al trabajo sin causa justificada.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- Desobediencia probada a sus superiores en acto de servicio.

4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.- Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.

6.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

7.- Discusiones extrañas al trabajo, que produjeran notorio escándalo.

8.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Institución sin la oportuna autorización.

9.- La embriaguez y el consumo de drogas esporádico en el trabajo.

10.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

11.- Disminución voluntaria en el rendimiento normal de trabajo.

12.- Ofender de palabra o amenazar a compañeros o a sus subordinados.

13.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto la falta de puntualidad.

14.- Aquellas otras faltas de naturaleza y malicia análogas.

Artículo 64.- Faltas muy graves:

1.- Faltar más de dos días consecutivos al trabajo, sin justificación.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Institución en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Institución.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Institución.



- 4.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Institución, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados para la Institución.
- 7.- La embriaguez y el consumo de drogas durante el trabajo de forma habitual.
- 8.- Revelar a personas o entidades extrañas a la Institución datos de reserva obligada.
- 9.- La disminución voluntaria o continuada en el rendimiento del trabajo.
- 10.- Dedicarse a actividades que se hubieran declarado incompatibles.
- 11.- Los malos tratos de la palabra u obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 12.- El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13.- Originar frecuentes enfrentamientos con los compañeros de trabajo.
- 14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- 15.- La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber.
- 16.- En todo caso, serán faltas muy graves las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65.- Sanciones.

1.- Aplicación. Las sanciones que la Institución podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves

a) Amonestación verbal

b) Amonestación escrita.

- Por faltas graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días

b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para el ascenso a la categoría superior.



- Por faltas muy graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días
- b) Inhabilitación durante un año para ascender de categoría.
- c) Despido en caso de reincidencia.

2.- Tramitación y Procedimiento. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Institución, con comunicación al representante legal de los trabajadores.

Será necesaria la instrucción de expedientes en la imposición de sanciones, por la comisión de faltas graves y muy graves, a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos en que la Dirección estime oportuna su tramitación. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección de la Institución con las designaciones del Instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten.
- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos y así mismo se le notificara a la representación de los trabajadores.

La Institución anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les imponga, anotando también la reincidencia de las faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves prescriben a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Institución tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII SALUD LABORAL

Artículo 66.- Acoso psicológico en el trabajo

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del presente convenio colectivo asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta, comprometiéndose



la empresa a iniciar un proceso para delimitar la responsabilidad y sancionar con una falta muy grave a la o las personas responsables de estas actitudes.

Artículo 67.- Acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este convenio constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita expresamente y por escrito, la persona afectada.



En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a los directamente interesados, practicándose cuantas diligencias de oficio o a instancia de parte, puedan libremente y sin necesidad de motivación, considerarse conducentes a la averiguación de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de este expediente informativo –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días guardarán todos los intervinientes y aquello a los que se les haya dado audiencia, con una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la adopción de las medidas que con arreglo a la normativa vigente se consideren.

CAPÍTULO XIV SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 68.- Comité de prevención de riesgos laborales

Se constituirá un comité de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la mencionada ley. el comité se reunirá, en principio, las veces necesarias para su puesta en marcha, y una vez concluida ésta, se reunirá trimestralmente.

Artículo 69.- Prendas de Trabajo.

La Institución facilitará a los trabajadores de los Departamentos de Montaje y Mantenimiento, dos camisetas de manga corta y 2 de manga larga, y cuando la actividad pueda suponer un deterioro de su propia vestimenta o que por las características del servicio se estime necesario, entregará un pantalón de invierno o uno de verano. Asimismo, podrá facilitar a su personal otro tipo de ropa de trabajo (monos, chaquetas, etc.).

Los trabajadores serán responsables del cuidado, conservación y limpieza de las prendas recibidas, las cuales serán repuestas cuando su deterioro así lo exija

CAPÍTULO XV ACTIVIDAD REPRESENTATIVA

Artículo 70.- Garantías.

Los Representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas, en cada momento, por la legislación general.

Los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la Institución de cuestiones relativas a:



- a) Negociación colectiva
- b) Sistemas de trabajo
- c) Seguridad e Higiene
- d) Clasificación profesional
- e) Movilidad del personal
- f) Expediente de crisis
- g) Sanciones y despidos
- h) Formación.

Artículo 71.- Crédito de horas.

A los Representantes legales de los trabajadores en la Institución, se les concederá licencia retribuida en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, más diez horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria.

En estas horas de licencia retribuida, no se computarán las de negociación del Convenio de Empresa.

Artículo 72.- Derechos Sindicales.

- Principios generales: los derechos sindicales se regularán por lo previsto en la ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

- Actividad Sindical

a) El crédito de horas, a favor de los Representantes legales de los trabajadores, podrá ser utilizado para su asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, expedidas ambas por los secretarios comarcales o provinciales de los aludidos Sindicatos, u otro organismo territorial equivalente, en su caso.

b) La Institución admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo efectivo y sin perturbar la actividad normal de la Institución.

c) Los Sindicatos legalmente constituidos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios, que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

- Representantes de las Secciones Sindicales, tendrán reconocidas las siguientes funciones:



- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal de la Institución.
- Respetarse las garantías reconocidas por la Ley y estando obligados a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Ser informado y oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su Centro de Trabajo.
- Los representantes de las Secciones Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa vigente.
- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades.
- Cuota Sindical: La Institución a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a Sindicatos legalmente constituidos, descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad descontada por la empresa se hará efectivo trimestralmente siguiendo las instrucciones de la central sindical correspondiente, entregando el importe al Delegado de la Sección Sindical o en su defecto mediante transferencia bancaria a la cuenta que dicha central indique.

Este pago se realizará en los mismos días en que se proceda a la liquidación de la última nómina del trimestre correspondiente.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

- Asamblea de trabajadores: Las Asambleas que decidan realizar los trabajadores de la Institución se realizarán según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Anexos:

Calendario laboral IFA 2018

Tablas salariales 2018 (Anexo 1)

Tablas salariales personal eventual, fijo discontinuo o a tiempo parcial (Anexo 2)



| CALENDARIO LABORAL 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|--------|--------|-------|--------|-----------|--------|---------|-------------------|---------|-------|---------------------------------|
| Mes | Semana | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo | Horas | Semana | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo | Horas | |
| ENERO | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 28,00 | 27 | | | | | | | 1 | 0,00 | |
| | 2 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 35,00 | 28 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 35,00 | |
| | 3 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 35,00 | 29 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 35,00 | |
| | 4 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 37,00 | 30 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 35,00 | TOTAL HORAS CONVENIO 1.784,00 |
| | 5 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 37,00 | 31 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 35,00 | TOTAL HORAS CALENDARIO 1.610,00 |
| FEBRERO | 6 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 37,00 | 32 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0,00 | PERFENIA 174,00 |
| | 7 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 35,00 | 33 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 0,00 | 174-14=160 |
| | 8 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 35,00 | 34 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 0,00 | BOLSA DE HORAS 107,45 |
| | 9 | 26 | 27 | 28 | 1 | 2 | 3 | 4 | 37,00 | 35 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 0,00 | *2 días vacaciones |
| MARZO | 10 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 37,00 | 36 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 35,00 | *2 días A. Propios |
| | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 37,00 | 37 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 35,00 | *2 días F. Locales |
| | 12 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 28,00 | 38 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 35,00 | |
| | 13 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 28,00 | 39 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 37,00 | |
| | 14 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 29,00 | 40 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 37,00 | |
| ABRIL | 15 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 35,00 | 41 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 35,00 | |
| | 16 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 37,00 | 42 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 24,00 | |
| | 17 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 35,00 | 43 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 37,00 | |
| | 18 | 30 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 29,00 | 44 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 37,00 | |
| MAYO | 19 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 35,00 | 45 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 29,00 | |
| | 20 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 37,00 | 46 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 37,00 | |
| | 21 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 35,00 | 47 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 37,00 | |
| | 22 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 | 35,00 | 48 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 35,00 | |
| JUNIO | 23 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 35,00 | 49 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 1 | 2 | 37,00 | |
| | 24 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 35,00 | 50 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 15,00 | |
| | 25 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 35,00 | 51 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 25,00 | |
| | 26 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 35,00 | 52 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 25,00 | |
| Hora 1er semestre | | | | | | | | | 889,00 | 53 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 20,00 | |
| | | | | | | | | | | 54 | 31 | | | | | | | 5,00 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Horas 2º semestre | 707,00 | | |

| | | | | |
|-------|---------|-------------|-----------|------------|
| Fecha | Festivo | Preferencia | Intensiva | Vacaciones |
|-------|---------|-------------|-----------|------------|

HORARIOS:

INTENSIVA: DE 08:00 A 15:00h.

PREFERENCIA: 08:00 A 14:00h. Y DE 15:30 A 18:30h. - VIERNES DE 08:00 A 15:00h.



| ANEXO NÚM. 1 | | | | |
|-----------------------------|---|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | 2011 | | 2018 | |
| | IPC PREVISTO 1% | | REVALORIZACION 4% | |
| | <small>IPC REAL 2,4 - RENUCIAMOS A LA REVISIÓN (1,4%)</small> | | | |
| | SALARIO MENSUAL2011 | SALARIO ANUAL2011 | SALARIO MENSUAL2018 | SALARIO ANUAL2018 |
| TITULADOS | | | | |
| Grado Superior Nivel 1 | 1.591,46 | 25.463,36 | 1.655,12 | 26.481,89 |
| Grado Superior Nivel 2 | 1.353,23 | 21.651,68 | 1.407,36 | 22.517,75 |
| Grado Superior Nivel 3 | 1.115,02 | 17.840,32 | 1.159,62 | 18.553,93 |
| Grado Medio Nivel 1 | 1.423,49 | 22.775,84 | 1.480,43 | 23.686,87 |
| Grado Medio Nivel 2 | 1.210,49 | 19.367,84 | 1.258,91 | 20.142,55 |
| Grado Medio Nivel 3 | 997,47 | 15.959,52 | 1.037,37 | 16.597,90 |
| ADMINISTRATIVOS | | | | |
| Jefe de Area | 1.889,34 | 30.229,44 | 1.964,91 | 31.438,62 |
| Jefe de Primera Nivel 1 | 1.601,30 | 25.620,80 | 1.665,35 | 26.645,63 |
| Jefe de Primera Nivel 2 | 1.425,34 | 22.805,44 | 1.482,35 | 23.717,66 |
| Jefe de Primera Nivel 3 | 1.249,38 | 19.990,08 | 1.299,36 | 20.789,68 |
| Jefe de Segunda Nivel 1 | 1.409,55 | 22.552,80 | 1.465,93 | 23.454,91 |
| Jefe de Segunda Nivel 2 | 1.271,43 | 20.342,88 | 1.322,29 | 21.156,60 |
| Jefe de Segunda Nivel 3 | 1.133,32 | 18.133,12 | 1.178,65 | 18.858,44 |
| Oficial de Primera Nivel 1 | 1.281,70 | 20.507,20 | 1.332,97 | 21.327,49 |
| Oficial de Primera Nivel 2 | 1.161,71 | 18.587,36 | 1.208,18 | 19.330,85 |
| Oficial de Primera Nivel 3 | 1.041,73 | 16.667,68 | 1.083,40 | 17.334,39 |
| Agente Comercial | 1.041,73 | 16.667,68 | 1.083,40 | 17.334,39 |
| Oficial de Segunda Nivel 1 | 1.153,89 | 18.462,24 | 1.200,05 | 19.200,73 |
| Oficial de Segunda Nivel 2 | 1.067,30 | 17.076,80 | 1.109,99 | 17.759,87 |
| Oficial de Segunda Nivel 3 | 980,66 | 15.690,56 | 1.019,89 | 16.318,18 |
| Aux. Administrativo Nivel 1 | 829,76 | 13.276,16 | 862,95 | 13.807,21 |
| Aux. Administrativo Nivel 2 | 812,43 | 12.998,88 | 844,93 | 13.518,84 |
| Aux. Administrativo Nivel 3 | 795,08 | 12.721,28 | 826,88 | 13.230,13 |
| OFICIOS VARIOS | | | | |
| Oficial | 919,58 | 14.713,28 | 956,36 | 15.301,81 |
| Peón (Auxiliar) | 812,43 | 12.998,88 | 844,93 | 13.518,84 |



| ANEXO NÚM. 2 | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|----------|-------|-----------|----------------|-------|-------|-----------|
| PRECIOS HORA | IPC PREVISTO | | | | REVALORIZACION | | | |
| | AÑO 2011 | | | | AÑO 2018 | | | |
| | IPC 1% | | | | 4% | | | |
| | IPC REAL 2,4% - NO REVISIÓN | | | | | | | |
| EUROS | | | | | | | | |
| | NORMAL | EXTRA | NOCT. | B.ANUAL | NORMAL | EXTRA | NOCT. | B.ANUAL |
| OFICIAL | 8,25 | 14,31 | 16,35 | 14.713,28 | 8,58 | 14,88 | 17,00 | 15.301,81 |
| PEON | 7,29 | 12,64 | 14,44 | 12.998,88 | 7,58 | 13,14 | 15,00 | 13.518,84 |
| PRECIOS DE DESTAJO | EUROS | | 1,00% | | EUROS | | 4,00% | |
| 1. MONTAJE STAND CERRADO | 1,20 | | | | 1,25 | | | |
| 2. MONTAJE STAND ABIERTO | 0,87 | | | | 0,90 | | | |
| 3. DESMONTAJE STAND | 0,32 | 0,3232 | | | 0,33 | | | |
| 4. MONTAJE DE INFRAESTRUCTURA | | | | | | | | |
| De 0 a 60 m2. | 0,58 | | | | 0,60 | | | |
| de 61 a 120 m2. | 0,28 | 0,2828 | | | 0,29 | | | |
| de 121 a 300 m2. | 0,19 | 0,1919 | | | 0,20 | | | |
| 5. DESMONTAJE DE INFRAESTRUCTURA | | | | | | | | |
| De 0 a 60 m2. | 0,20 | 0,202 | | | 0,21 | | | |
| de 61 a 120 m2. | 0,07 | 0,07272 | | | 0,07 | | | |
| de 121 a 300 m2. | 0,05 | 0,052015 | | | 0,05 | | | |
| 6. MONTAJE ELECTRICIDAD | 0,79 | | | | 0,82 | | | |
| 1. Montaje stand cerrado: Con división de cristal; vitrina o escaparate y puerta de cristal en fachada. El interior incluye barra de luces, despacho con puerta y lejas de montaje. | | | | | | | | |
| 2. Montaje stand abierto: Con frontis de tablero en fachada. El interior incluye barra para luces, despacho con puerta y lejas de montaje. | | | | | | | | |
| 3. Desmontaje de stand: Con igual precio para los dos tipos de montaje. | | | | | | | | |
| 4. Montaje de infraestructura: Comprende los tableros de madera que sirven para dividir las islas de stands y su precio varía según la superficie del stand. | | | | | | | | |
| 5. Desmontaje de infraestructura: Su precio varía según la superficie. | | | | | | | | |
| 6. Montaje de electricidad: Valoración por puntos de luz incluida la acometida de la caja y el enchufe como dos puntos más. | | | | | | | | |