

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Institución Ferial de Madrid, Sociedad Anónima” (IFEMA) (código número 28000192011989).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Institución Ferial de Madrid, Sociedad Anónima” (IFEMA), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 19 de septiembre de 2018; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 5 de marzo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSTITUCIÓN FERIAL DE MADRID, S. A. (IFEMA)**PREÁMBULO****DISPOSICIONES GENERALES**

El presente Convenio Colectivo para los trabajadores de IFEMA- Feria de Madrid, ha sido negociado y firmado por su representación legítima, formada por los representantes del Comité de Empresa en representación de los trabajadores de un lado, y de otro, por los representantes legales de la Dirección de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I**Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional**

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de empresa y regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en IFEMA, cualquiera que sea su Centro de Trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en IFEMA con la sola excepción del personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de CUATRO AÑOS, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2017, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.C.M., salvo que se exprese lo contrario en alguno de sus artículos, y finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2020.

Llegado su vencimiento, el Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa efectuada por cualquiera de las partes en los términos señalados en el artículo 4.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del Convenio así como la comunicación de promoción de la negociación de un nuevo texto convencional (que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación), deberán formalizarse simultáneamente por escrito y ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, con un mínimo de tres meses de antelación a la finalización de la duración prevista del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Producida la denuncia del Convenio junto con la comunicación de promoción de la negociación de un nuevo texto convencional, se desarrollará la negociación entre las partes de acuerdo con las pautas establecidas a continuación:

- a) Constitución de la Comisión Negociadora y negociación entre las partes.
 - A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes.
 - Constituida la Comisión Negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.
 - En cualquier caso, la negociación se iniciará en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.
 - Dicha negociación se prolongará, como máximo, durante un plazo de veintidós meses desde la recepción de la denuncia del Convenio y comunicación de la promoción de la

negociación, período durante el cual se tratará de llegar a un acuerdo para la suscripción del nuevo texto convencional.

b) Sometimientto de las discrepancias al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Finalizado el plazo máximo de veintiún meses establecido para la negociación del nuevo Convenio sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo, aquellas se someterán al procedimiento de mediación establecido al efecto en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, cuya duración no podrá exceder de otros tres meses adicionales.

Transcurridos, por tanto, dos años desde la comunicación de la denuncia del Convenio junto con la promoción de la negociación de un nuevo texto convencional sin que las partes hayan acordado un nuevo Convenio Colectivo, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo, hasta la firma de un nuevo Convenio que sustituya al anterior.

Artículo 5.- Principio de igualdad y no discriminación

1.- El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideraran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

2.- Todas las referencias en el texto del convenio a “trabajador” o “empleado”, o “trabajadores” o “empleados”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en IFEMA.

Artículo 6.- Acción positiva

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, regulado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación y de acceso al empleo, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Artículo 7. Revisión Salarial

Se establece una revisión salarial anual, para cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo (2017, 2018, 2019 y 2020) equivalente al incremento porcentual máximo que establezcan los futuros Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 respectivamente., Dicho incremento porcentual se aplicará sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales (Salario Base y Plus Convenio).

En el caso de no suscribirse el AENC en alguno de los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo, se aplicará por defecto un incremento salarial del 2%

Así mismo, si en cualquiera de los años de vigencia del Convenio, el AENC se suscribiera con posterioridad a la aplicación del incremento salarial del 2%, se efectuará el siguiente ajuste salarial:

- Para el supuesto de que el AENC establezca una subida salarial superior al 2%, IFEMA abonará la diferencia porcentual positiva que resulte de restar la subida salarial señalada en el AENC a la aplicada por IFEMA. Dicha diferencia porcentual positiva se aplicará sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales (Salario Base y Plus Convenio).
- Para el supuesto de que el AENC establezca una subida salarial inferior al 2% IFEMA aplicará por defecto un incremento salarial del 2%.

Consecución de Resultados

Siguiendo los criterios de la negociación colectiva actual de incluir componentes adicionales de actualización de los salarios basados en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa que deben integrarse en la parte variable del salario, y que deben ser ade-

cuados a la realidad empresarial, las partes firmantes han acordado establecer para los cuatro años de vigencia del Convenio la percepción de un incentivo fundamentado en la consecución de resultados, de acuerdo con los siguientes criterios:

Años 2017 y 2018

1.- En el supuesto que las cuentas anuales de IFEMA, al final de los de los ejercicios de los años 2017 y 2018 hayan alcanzado el nivel de ingresos presupuestados, entendiéndose por ingresos totales la suma correspondiente al "Importe neto de la cifra de negocio" y "Otros ingresos de explotación" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias incluida en las Cuentas Anuales, una vez hayan sido auditadas, se abonará a cada trabajador una cuantía equivalente al 0,5% de su Salario Fijo (Salario Base y Plus Convenio) consolidable a efectos de ulteriores revisiones salariales.

2.- Se establece un segundo tramo en concepto de consecución de resultados de un 0,1% adicional del Salario Fijo (Salario Base y Plus Convenio) por cada millón de euros que supere el nivel de ingresos totales presupuestados que no tendrá carácter consolidable en las tablas salariales del Convenio Colectivo, teniendo el carácter de incentivo extraordinario sin que pueda llegar a constituir derecho adquirido o condición más beneficiosa en el futuro.

Años 2019 y 2020

1.- En el supuesto que las cuentas anuales de IFEMA, al final de los ejercicio de los año 2019 y 2020 hayan alcanzado el nivel de ingresos presupuestados, entendiéndose por ingresos totales la suma correspondiente al "Importe neto de la cifra de negocio" y "Otros ingresos de explotación" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias incluida en las Cuentas Anuales, una vez hayan sido auditadas, se abonará a cada trabajador una cuantía equivalente al 1% de su Salario Fijo (Salario Base y Plus Convenio) , consolidándose únicamente el 0,5% a efectos de ulteriores revisiones salariales.

2.- Se establece un segundo tramo en concepto de consecución de resultados de un 0,1% adicional del Salario Fijo (Salario Base y Plus Convenio) por cada millón de euros que supere el nivel de ingresos totales presupuestados que no tendrá carácter consolidable en las tablas salariales del Convenio Colectivo, teniendo el carácter de *incentivo extraordinario* sin que pueda llegar a constituir derecho adquirido o condición más beneficiosa en el futuro.

Los incentivos basados en la Consecución de Resultados se devengarán exclusivamente en el caso que se alcancen los objetivos anteriormente indicados y se abonarán en el año siguiente una vez haya finalizado el proceso de auditoría anual y las cuentas anuales de la Institución sean ratificadas por sus Órganos Rectores.

Artículo 8. Comisión Paritaria

- Objeto, composición y funcionamiento.

Con la finalidad de interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo, se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo y en un plazo no superior a 30 días, una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Regulación.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 vocales designados por los Representantes de los Trabajadores y otros 3 por la Dirección de IFEMA, todos ellos con voz y voto, pudiendo asistir a las reuniones los asesores que cada parte considere oportuno, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema o cuestión, o porque haya sido planteado un tema de los que son de su competencia y también a petición de una de las partes, en un plazo máximo de 24 horas.

Las decisiones se tomarán por la Comisión Paritaria en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, en el bien entendido caso de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de 3 votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo inmediato, salvo que ambas partes acuerden una fecha específica y se anexarán como parte integrante del Convenio cuando los acuerdos en cuestión tengan carácter colectivo.

Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en los términos previstos en el mismo. En cualquier caso, el procedimiento de arbitraje, requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someter-

se a la decisión imparcial de uno o varios árbitros, mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral, tal y como se establece en el artículo 20 de dicho acuerdo.

- Competencias.
 1. Interpretación del Convenio.
 2. Conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidos a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
 3. Vigilancia y Regulación del cumplimiento de lo pactado.
 4. Catalogación de posibles nuevos puestos de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
 5. Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
 6. Conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación en IFEMA de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
 7. Análisis de la contratación y de los mecanismos de control de las horas complementarias.
 8. Seguimiento y control de los criterios de aplicación de la distribución irregular de la jornada.
 9. Aquellas otras legalmente atribuidas.

Artículo 9. Compensación y Absorción

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores, y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran acuerdos globales entre Sindicatos y Gobierno u otros Agentes Sociales que pudieran afectar favorablemente a los trabajadores sobre lo regulado en este Convenio, serán interpretados por la Comisión Paritaria, quién determinará su incorporación o no al mismo.

Artículo 10.- Garantías Personales

Se respetarán como derechos adquiridos a título individual las condiciones de trabajo que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio, que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 11. Vinculación a la Totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán considerados global y conjuntamente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, al amparo de lo dispuesto en el art. 8.2 del Real Decreto 713/2.010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, requiriese la subsanación del texto convencional remitido para su registro, por entender que no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, las partes firmantes se comprometen a negociar y trasladar una nueva propuesta de redacción de los artículos afectados a la autoridad laboral, en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que se reciba el requerimiento de subsanación.

Artículo 12. Normas Subsidiarias

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Artículo 13. Organización del Trabajo

La dirección y organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación laboral vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de IFEMA, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, pudiendo establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o direcciones de la empresa, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas y de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo en la empresa, basado en la utilización racional de los recursos y materiales.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

El Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores de IFEMA, tendrá derecho a ser informado por escrito y consultado sobre las cuestiones y acuerdos que puedan afectar a los trabajadores, así como a la situación del consorcio, en los términos del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y los Estatutos de IFEMA.

Artículo 14.- Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen como derechos básicos:

- A que la Empresa les dé un trabajo efectivo que no minusvalore su cualificación profesional; trabajo que ha de corresponder a su grupo profesional.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, y poder acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, sin discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A la libre sindicación.
- A la negociación colectiva.
- A la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- A la huelga.
- Al derecho de reunión, de información, consulta y participación en la empresa.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 15.- Deberes de los trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- El cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado.

- A observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten especialmente en las condiciones del puesto de trabajo a cubrir.
- A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza.
- A cumplir las órdenes e instrucciones de los mandos de IFEMA en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
- No concurrir con la actividad de IFEMA.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
- Cumplir y observar las normativas internas y cuantas políticas o procedimientos apruebe e implante la Dirección de IFEMA.

Artículo 16. Teletrabajo.

Programa Piloto. Compromiso de análisis de la posible instauración del régimen de teletrabajo.

La Dirección de IFEMA, en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de sus empleados, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio.

Por ello, con el objetivo de incrementar la motivación de sus empleados, otorgándoles mayor flexibilidad laboral, la Dirección de IFEMA ha decidido implementar un Programa Piloto de Teletrabajo, con la idea de poder extender esta modalidad a las diferentes Áreas de la Empresa en el futuro, permitiendo la realización de actividades laborales no presenciales manteniendo la adscripción al Centro de trabajo de IFEMA. Este piloto ha sido posible gracias a la puesta en marcha de las nuevas herramientas que forman parte de la estrategia de digitalización de la Empresa, proporcionando un entorno laboral más flexible y permitiendo el acceso al espacio digital de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar.

Una vez concluido el análisis de los resultados del piloto y en caso de que se verifique la posibilidad de instaurar esta modalidad de trabajo y extenderla a las diferentes áreas funcionales de la Compañía, IFEMA elaborará los procedimientos necesarios para su completa implementación.

Concepto y principios del teletrabajo.

A los efectos, se entiende por teletrabajo, como criterio general, la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa. A este fin, el empleado que teletrabaje deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

Los principios que, en su caso, regirán la modalidad de prestación de servicios "Teletrabajo" son los siguientes:

- Acogimiento voluntario al régimen de teletrabajo.
- Necesaria aprobación por parte de la Empresa, tras valoración de la procedencia del mismo en función de las necesidades organizativas, funcionales y productivas de la Empresa.
- Reversibilidad, en cualquier momento, a instancias de IFEMA y/o el empleado.
- Prestación de servicios en régimen de teletrabajo con el máximo de un día por semana, para garantizar la vinculación con el entorno habitual de trabajo.
- Dirigido a empleados con puestos que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.
- Mantenimiento de las condiciones laborales (horario, salario, etc.)

La Empresa facilitará a los empleados que realicen esta modalidad de trabajo la formación oportuna, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información. Asimismo, la Dirección de IFEMA articulará un procedimiento formal de solicitud, tramitación, aprobación y formalización de Teletrabajo.

Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo.

1. Organizativos/puesto de trabajo: se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la Empresa.

2. Perfil profesional y personal del empleado que teletrabaja:
 - a. Dos años de antigüedad en la empresa como mínimo.
 - b. Estar en situación de alta y a jornada completa.
3. Competencias:
 - a. Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (un año mínimo en el puesto como referencia).
 - b. Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
 - c. Responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
 - d. Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.
4. Requisitos técnicos y espaciales. El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen el desarrollo ordinario del trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo ("AIT").

Para comprobar esas condiciones, el empleado que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.

5. Obligaciones y derechos del empleado que teletrabaja. El empleado que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el AIT para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos) en la Empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por el empleado o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

Por otro lado, el empleado que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad temporal, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias. A futuro, el empleado que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

6. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.
 - a. Medios: Para la prestación de su trabajo, la Empresa pondrá a disposición del empleado que teletrabaja los medios materiales que deberá conservar y custodiar con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla de la Empresa. La Empresa ha de prestar al empleado que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

Los trabajadores asignados al Programa Piloto de Teletrabajo, referenciado en el último párrafo del presente artículo, podrán informar a la Comisión de Teletrabajo sobre cualquier incidencia que pudiera surgir en la prestación de sus servicios bajo la modalidad de Teletrabajo.

6. Protección de datos y uso internet: En lo relativo a protección de datos, el empleado que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta de la Empresa. Por otro lado, el empleado que teletrabaja se

compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por la Empresa para la prestación de su trabajo.

7. Seguimiento de teletrabajo

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Comisión de Teletrabajo, de acuerdo con la Disposición Adicional 7ª del presente Convenio, un informe trimestral de seguimiento del Programa Piloto de Teletrabajo, a los efectos de valorar los resultados de dicho Programa Piloto y en caso de que se verifique su correcto funcionamiento, la posibilidad de instaurar el mismo, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Artículo 17.- Utilización del correo electrónico e Internet por los trabajadores

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

Los trabajadores, que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual y la normativa interna de IFEMA.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con la Dirección de Tecnologías de la Información de IFEMA, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los trabajadores utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de trabajadores o perturbe el normal funcionamiento de la red de la Empresa. Igualmente, no está permitido el acceso a debates en tiempo real (chat, skipe, etc), fuera del ámbito estrictamente profesional, el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del trabajador o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en presencia de algún representante de los trabajadores.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. Principios Generales

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta los siguientes factores de valoración: Conocimientos, Iniciativa/Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad de las funciones más representativas que desarrollen los trabajadores.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, distribuidos en áreas funcionales, por aplicación de los factores de valoración anteriormente citados y por las tareas y funciones más representativas que se desarrollen, asignándose un puesto de trabajo en base de la descripción de puestos de la organización que se ha realizado.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al puesto y trabajador que lo ocupa.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente relacionada con las necesidades de la organización de IFEMA, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de

promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, o de cualquier otra índole.

Artículo 19. Factores de Encuadramiento en el Grupo Profesional

La adscripción de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a un Grupo Profesional y, por consiguiente a un puesto de trabajo, se realizará ponderando los siguientes factores:

1) Conocimientos:

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

- a) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer un trabajador para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que un trabajador, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

2) Iniciativa/autonomía :

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

3) Responsabilidad:

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de IFEMA. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto en las relaciones oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

4) Mando:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de IFEMA, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Este factor de encuadramiento sólo será de aplicación a los trabajadores clasificados en los Grupos Profesionales I, II y III.

5) Complejidad:

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Este factor se divide en tres subfactores:

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, etc, y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo más o menos confortable.

Artículo 20. Grupos Profesionales

Los grupos profesionales que se establecen en el presente Convenio tienen un carácter meramente enunciativo, no suponiendo para la Dirección de IFEMA límite alguno en orden a la creación de otros nuevos ni obstáculo a su facultad de realizar cualquier modificación en su actual organización del trabajo.

La Dirección de IFEMA no estará obligada, en ningún caso, a cubrir en su totalidad los grupos profesionales recogidos en el presente artículo si la necesidad y volumen de trabajo no lo requieren.

La Dirección de IFEMA informará al Comité de Empresa de la creación de nuevos grupos profesionales antes de su aplicación. Asimismo, el Comité de Empresa podrá proponer la creación de nuevos grupos profesionales.

Se establecen siete grupos profesionales articulados en cuatro áreas funcionales:

- 1) Área Direcciones Centrales
- 2) Área Direcciones Comerciales
- 3) Área Dirección Técnica
- 4) Área Dirección de Servicios FERIALES y Seguridad y Autoprotección

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Cada Grupo Profesional se articulará en tres niveles salariales, a excepción del Grupo Profesional III que presenta un único nivel salarial.

GRUPO PROFESIONAL 1

Integrado por trabajadores que ejecutan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad sobre una o varias áreas, secciones o departamentos funcionales de IFEMA y con experiencia en dirección de equipos humanos.

Constituyen el primer nivel jerárquico de mando bajo la dependencia de algún responsable del Grupo de Dirección de IFEMA, a los que deben dar cuenta de su gestión.

GRUPO PROFESIONAL 2

Integrado por trabajadores que ejecutan trabajos que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Constituyen el segundo nivel jerárquico de mando, bajo la dependencia jerárquica y funcional de algún responsable del Grupo Profesional 1 o del Grupo de Dirección de IFEMA. Disfrutan de un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre un área, sección o departamento concreto de IFEMA para lo que disponen de un nivel de conocimiento teórico y práctico adecuado a su cometido profesional bajo las órdenes inmediatas de un superior.

Pueden ejercer supervisión a través de niveles intermedios, ostentando mando directo sobre el personal adscrito a su ámbito de responsabilidad.

GRUPO PROFESIONAL 3

Integrado por trabajadores que ejecutan trabajos que conllevan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

GRUPO PROFESIONAL 4

Integrado por trabajadores que ejecutan trabajos de naturaleza autónoma y compleja que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Precisan pericia en procedimientos o sistemas que puedan incluir destreza en el uso de equipo especializado, técnico o complejo.

GRUPO PROFESIONAL 5

Integrado por trabajadores que ejecutan trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos y aptitudes profesionales y prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

GRUPO PROFESIONAL 6

Integrado por trabajadores que ejecutan trabajos que consisten en operaciones que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

GRUPO PROFESIONAL 7

Integrado por trabajadores que ejecutan trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

	Personal Direcciones Centrales	Personal Direcciones Comerciales	Personal Dirección Técnica	Personal Servicios FERIALES Seguridad y Autoprotección
Grupo I	Jefe 1ª	Jefe 1ª	Jefe 1ª	Jefe 1ª
Grupo II	Jefe 2ª	Jefe 2ª	Jefe 2ª	Jefe 2ª
Grupo III	Coordinador	Coordinador	Encargado	Encargado
Grupo IV	Oficial 1ª	Oficial 1ª	Oficial 1ª	Oficial 1ª
Grupo V	Oficial 2ª	Oficial 2ª	Oficial 2ª	Oficial 2ª
Grupo VI	Auxiliar	Auxiliar	Oficial 3ª	Oficial 3ª / Ordenanza
Grupo VII	Operador de Actividades FERIALES	Operador de Actividades FERIALES	Operador de Actividades FERIALES	Operador de Actividades FERIALES

Artículo 21. Movilidad Funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la Dirección de IFEMA para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos, profesionales y formativos que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, todo ello con arreglo a lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y con respeto a la dignidad del trabajador.

Las divisiones funcionales dentro de cada grupo profesional no supondrán obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad, aptitud y disponibilidad personal necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como 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. La Dirección de IFEMA deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al Comité de Empresa antes de su aplicación en un plazo no superior a diez días.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación a los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 22. Trabajos de Inferior Grupo Profesional

Si como consecuencia de la movilidad funcional, a un trabajador se le encomendara a realizar funciones inferiores a la del grupo profesional en que se encuentre clasificado, solo será posible por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional. Con carácter general el plazo máximo será de quince días. No obstante en base a razones organizativas, técnicas o económicas excepcionales que lo motiven, la empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán el plazo necesario para resolver el problema planteado.

Un mismo trabajador no podrá ser destinado nuevamente a realizar trabajos de inferior Grupo Profesional hasta que no haya transcurrido el plazo de un año desde la finalización de la última vez que los realizó.

En ningún caso, supondrán vejación o menoscabo de la dignidad del empleado que las realice ni representará merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de fuerza mayor.

Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada en el citado grupo inferior. Esta situación solo será de aplicación en casos de fuerza mayor y previa aprobación por unanimidad de la Comisión Paritaria.

La Dirección de IFEMA informará al Comité de Empresa por escrito, y antes de su aplicación, de la designación de trabajadores a tareas de inferior grupo profesional.

Artículo 23. Trabajos de Superior Grupo Profesional

Si como consecuencia de la movilidad funcional, a un trabajador se le encomendara a realizar funciones superiores a las del grupo profesional en que se encuentre clasificado, se establecerá como límite temporal un período de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, salvo en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, permisos y excedencias con reserva de puesto de trabajo, en los que la limitación temporal de la situación sustitutoria será de doce meses consecutivos.

La realización de trabajos de superior grupo profesional, no dará derecho al trabajador a consolidar el puesto de trabajo, salvo que supere el tiempo señalado en el párrafo anterior, en cuyo caso se entenderá consolidado automáticamente. No obstante, la Dirección de IFEMA valorará la encomienda a un trabajador, de funciones de superior Grupo Profesional cuando realice un proceso de ascenso y promoción de libre designación basado en méritos.

El trabajador que desempeñe trabajos de superior grupo profesional, tendrá derecho a percibir el salario previsto para dicho grupo, durante el tiempo que dure tal situación. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Se exceptúan del derecho a percibir el salario previsto para el grupo, los trabajos de grupo profesional superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la Dirección de IFEMA, con el fin de prepararse para un ascenso. Este proceso de preparación, que no tendrá la consideración de movilidad funcional ascendente, no genera el derecho del trabajador a percibir el salario previsto para el grupo superior. Asimismo, su duración no podrá ser superior en el tiempo a seis meses.

La Dirección de IFEMA comunicará al Comité por escrito, antes de su aplicación, la designación de trabajadores para desempeñar funciones de grupo profesional superior, expresando los motivos y los trabajos designados.

Artículo 24. Movilidad Funcional a Instancia del Trabajador

El trabajador podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos un cambio de sus funciones profesionales. La solicitud deberá realizarse por escrito, ser razonada y ajustada a los requisitos establecidos para el desempeño de las funciones o puestos solicitados.

Si la solicitud viene referida a un puesto de trabajo de inferior grupo profesional, se le asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada en el citado grupo inferior.

De las solicitudes de movilidad funcional a instancia del trabajador, se dará información al Comité de Empresa.

Asimismo, trimestralmente, la Dirección de Recursos Humanos facilitará al Comité de Empresa la relación de las solicitudes pendientes de tramitación.

Producida una vacante del mismo grupo profesional que la del solicitante y antes de realizar el proceso de selección interna, se decidirá por parte de la Dirección de Recursos Humanos si es procedente o no el traslado, para lo cual valorará la idoneidad y aptitud del trabajador a las funciones del puesto de trabajo que es necesario cubrir.

De la decisión adoptada se dará conocimiento previo por escrito al Comité de Empresa, antes de su aplicación.

Artículo 25.-Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

La Dirección de IFEMA informará al Comité de Empresa, por escrito, y antes de su aplicación, de la designación de trabajadoras objeto de movilidad funcional por ser víctima de violencia de género.

Artículo 26. Polivalencia y Plena Ocupación

Dentro de cada grupo profesional un mismo trabajador podrá desempeñar varias funciones en distintos puestos de trabajo para los que tenga formación, capacidad y cualificación profesional, con la finalidad de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

El personal, previa selección de sus aptitudes y conocimientos profesionales, podrá ser destinado cuando la organización de la empresa lo requiera, y oído el trabajador afectado, a realizar otras actividades para las cuales haya demostrado estar suficientemente capacitado.

En ningún caso supondrán vejación o menoscabo de la dignidad del empleado polivalente, ni representará merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

La Dirección de IFEMA comunicará al Comité por escrito, antes de su aplicación, la designación de trabajadores para desempeñar varias funciones en distintos puestos de trabajo, expresando los motivos y los trabajos designados.

Artículo 27. Provisión de Vacantes Fijas

Con objeto de facilitar el desarrollo profesional de los empleados cuando la Dirección de IFEMA necesite cubrir un puesto de trabajo fijo ya existente o de nueva creación, con excepción del supuesto contemplado en el Artículo 23 del presente Convenio (Trabajos de Superior Grupo Profesional), se convocará el correspondiente concurso para promoción interna, comunicándose al personal y al Comité de Empresa, e indicando en las convocatorias, las características del puesto de

trabajo, grupo profesional, régimen de trabajo, número de plazas vacantes y requisitos exigidos para la participación.

Quedan excluidas de las normas generales para la provisión de vacantes, los puestos de trabajo pertenecientes a los grupos profesionales I y II de todas las divisiones funcionales, que serán de libre designación de la Dirección de IFEMA.

No obstante siempre que surja una vacante en estos grupos profesionales, la Dirección de IFEMA se compromete a analizar la posibilidad de que la misma pueda ser cubierta mediante promoción interna e informará por escrito al Comité de Empresa de la decisión adoptada antes de su aplicación.

Tampoco será necesario convocar concurso cuando el puesto vacante pueda ser ocupado por otro trabajador fijo, mediante la movilidad funcional, teniendo prioridad el personal que esté adscrito al mismo grupo profesional y tenga solicitado un cambio de Departamento.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de cobertura de vacantes deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación, y se realizarán con la participación de los representantes de los trabajadores, y teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, méritos, capacidad y experiencia laboral. Por este motivo, creará un Comité de Selección formado por dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos y dos representantes del Comité de Empresa. En caso de discrepancia resolverá un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A fin de garantizar en la baremación de la puntuación la adecuación entre la experiencia profesional aportada por los candidatos y el perfil del puesto convocado, el Comité de Selección podrá acordar al principio del proceso, la utilización de coeficientes ponderados en la baremación. En cualquier caso el peso mínimo del apartado "Experiencia y Conocimientos Profesionales", será del 50% del total de la puntuación que habrá que obtener obligatoriamente para conseguir la vacante.

El personal interesado en participar en el concurso deberá presentar las solicitudes por escrito en la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de 10 días desde la publicación de la convocatoria.

Transcurrido el citado plazo, la Dirección de RR.HH., en nombre del Comité de Selección, comunicará a los interesados si su solicitud ha sido o no admitida, existiendo un plazo de 3 días hábiles para que los no admitidos puedan presentar sus reclamaciones, tras lo cual se confeccionará la lista definitiva de admitidos a las pruebas.

En aquellos concursos en que la realización de las pruebas exija la preparación de un temario, la Dirección de RR.HH. comunicará con una antelación mínima de 15 días la celebración, lugar, fecha y hora de las mismas. Será competencia de la Comisión de Selección la elaboración de dichos temarios.

En aquellas otras que no sea preciso la preparación de un temario, las pruebas se realizarán en la semana inmediatamente posterior al cierre de la lista definitiva de admitidos.

Una vez realizadas estas y en un plazo máximo de 5 días hábiles, se notificará a los candidatos el resultado de las pruebas, existiendo un plazo de 3 días hábiles para que los no aprobados puedan presentar sus reclamaciones, tras lo cual se elaborará la lista definitiva de aprobados.

A dicho concurso podrán presentarse todos los trabajadores fijos que estén clasificados en un grupo profesional igual o inferior al de la plaza convocada que posean la titulación académica, formación y experiencia profesional que se requiera de acuerdo con el perfil y funciones solicitadas.

Los citados concursos, se realizarán con participación de los Representantes de los Trabajadores, y teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, méritos, capacidad y experiencia laboral.

En caso de igualdad de puntuación entre 2 o más trabajadores, tendrá preferencia y por este orden:

- 1.- Las personas del sexo menos representado en el puesto de trabajo que se trate.
- 2.- Personal del mismo Departamento en donde se haya producido la vacante.

Cuando el número de aprobados supere el número de plazas a cubrir, éstos conservarán su derecho a ocupar igual plaza que la especificada en la convocatoria, conservando este derecho hasta que ocupe una plaza igual o de superior categoría.

Las plazas que hayan quedado desiertas se concursarán entre los trabajadores con contratos temporales de duración superior a tres meses, debiendo cumplir como mínimo los mismos requisitos que la convocatoria de los trabajadores fijos.

Si en esta segunda convocatoria tampoco se cubrieran las vacantes, se procedería a la realización de convocatoria externa, en cuyo caso tendrían prioridad los hijos de aquellos trabajadores que hubieran fallecido estando en activo en IFEMA y posteriormente los becarios que estuvieran realizando las prácticas en la Dirección en la que se haya producido la vacante, siempre que cumplieran con los requisitos especificados en la convocatoria.

Artículo 28. Provisión de Vacantes Temporales

Cuando la Dirección de IFEMA necesite cubrir un puesto de trabajo de carácter temporal, la Dirección de Recursos Humanos informará previamente por escrito al Comité de Empresa de los requisitos, duración y categoría del puesto de trabajo que se quiere contratar.

Artículo 29. Ascenso y Promoción

I. Principios Generales

El sistema de ascensos y promoción por tiempo de permanencia en un determinado nivel salarial, se regirá por las normas que a continuación se establecen, sin perjuicio de la libertad de decisión de la Dirección de IFEMA para realizar ascensos y promociones por méritos cuando así lo estime oportuno, y de lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo referente a la provisión de vacantes fijas:

1.- El sistema de promoción automática por tiempo de permanencia en un nivel salarial, se aplicará exclusivamente a los trabajadores clasificados en los grupos profesionales V, VI y VII de todas las áreas funcionales. En consecuencia, se posibilita la promoción del Grupo Profesional VII al Grupo Profesional VI y del Grupo Profesional VI al Grupo Profesional V mediante un informe favorable del nivel de supervisión.

2.- Cada Grupo Profesional se articulará en tres niveles salariales a excepción del Grupo Profesional III que presenta un único nivel salarial.

3.- Los trabajadores clasificados en el Grupo profesional IV podrán promocionar del Nivel III al Nivel II, y del Nivel II al Nivel I, donde finalizará su ciclo promocional automático.

4.- La promoción mediante este sistema siempre se realizará al nivel salarial inmediatamente superior en el que esté clasificado un trabajador.

5.- Quedan excluidas de las normas de promoción anteriormente enumeradas, la categoría de Ordenanza, encuadrada en el Grupo Profesional VI que no podrán acceder al Grupo Profesional V.

6.- A todos los trabajadores con contratos temporales, no le será de aplicación el sistema de ascensos y promoción hasta que no adquieran el carácter de trabajador fijo en IFEMA.

No obstante cuando un trabajador adquiera la condición de fijo, con fecha 1 de enero del año siguiente, promocionará automáticamente al nivel salarial inmediatamente superior, siempre y cuando hubiera permanecido en el mismo nivel salarial el tiempo de permanencia que se exige para poder promocionar en el cuadro del sistema de promociones. En el supuesto de que no hubiera permanecido el tiempo exigido, se le computaría, a efectos de promoción, el tiempo transcurrido entre la fecha de ingreso y la fecha en que adquiera la condición de trabajador fijo.

II.- SISTEMA DE PROMOCIÓN

El tiempo de permanencia en cada nivel salarial de los distintos grupos profesionales, queda recogido en el siguiente cuadro:

PERMANENCIA EN CADA NIVEL SALARIAL DE LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES

	PERSONAL DIRECCIONES CENTRALES	PERSONAL DIRECCIONES COMERCIALES	PERSONAL DIRECCION TÉCNICA	PERSONAL DIRECCIONES DE SERVICIOS FERIALES SEGURIDAD Y AUTOPROTECCIÓN																				
GRUPO I	<table border="1"> <tr> <td>NIVEL I</td> <td>JEFE 1ª</td> <td>JEFE 1ª</td> <td>JEFE 1ª</td> <td>JEFE 1ª</td> </tr> <tr> <td>NIVEL II</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>NIVEL III</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				NIVEL I	JEFE 1ª	JEFE 1ª	JEFE 1ª	JEFE 1ª	NIVEL II					NIVEL III									
NIVEL I	JEFE 1ª	JEFE 1ª	JEFE 1ª	JEFE 1ª																				
NIVEL II																								
NIVEL III																								
GRUPO II	<table border="1"> <tr> <td>NIVEL I</td> <td>JEFE 2ª</td> <td>JEFE 2ª</td> <td>JEFE 2ª</td> <td>JEFE 2ª</td> </tr> <tr> <td>NIVEL II</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>NIVEL III</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				NIVEL I	JEFE 2ª	JEFE 2ª	JEFE 2ª	JEFE 2ª	NIVEL II					NIVEL III									
NIVEL I	JEFE 2ª	JEFE 2ª	JEFE 2ª	JEFE 2ª																				
NIVEL II																								
NIVEL III																								
GRUPO III	<table border="1"> <tr> <td>NIVEL I</td> <td>COORDINADOR</td> <td>COORDINADOR</td> <td>ENCARGADO</td> <td>ENCARGADO</td> </tr> <tr> <td>NIVEL II</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>NIVEL III</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				NIVEL I	COORDINADOR	COORDINADOR	ENCARGADO	ENCARGADO	NIVEL II					NIVEL III									
NIVEL I	COORDINADOR	COORDINADOR	ENCARGADO	ENCARGADO																				
NIVEL II																								
NIVEL III																								
GRUPO IV	<table border="1"> <tr> <td>NIVEL I</td> <td>OFICIAL 1ª</td> <td>OFICIAL 1ª</td> <td>OFICIAL 1ª</td> <td>OFICIAL 1ª</td> </tr> <tr> <td>NIVEL II</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> </tr> <tr> <td>NIVEL III</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> </tr> </table>				NIVEL I	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	NIVEL II	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	NIVEL III	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS					
NIVEL I	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª																				
NIVEL II	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL																				
NIVEL III	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS																				
GRUPOS PROFESIONALES DE LIBRE DESIGNACION																								
GRUPO V	<table border="1"> <tr> <td>NIVEL I</td> <td>OFICIAL 2ª</td> <td>OFICIAL 2ª</td> <td>OFICIAL 2ª</td> <td>OFICIAL 2ª</td> </tr> <tr> <td>NIVEL II</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> <td>FIN CICLO PROMOCIONAL</td> </tr> <tr> <td>NIVEL III</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> </tr> </table>				NIVEL I	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª	NIVEL II	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	NIVEL III	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS					
NIVEL I	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª																				
NIVEL II	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL	FIN CICLO PROMOCIONAL																				
NIVEL III	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS																				
GRUPO VI	<table border="1"> <tr> <td>NIVEL I</td> <td>AUXILIAR</td> <td>AUXILIAR</td> <td>OFICIAL 3ª</td> <td>OFICIAL 3ª ORDENANZA</td> </tr> <tr> <td>NIVEL II</td> <td>4 AÑOS</td> <td>4 AÑOS</td> <td>4 AÑOS</td> <td>4 AÑOS</td> </tr> <tr> <td>NIVEL III</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> <td>2 AÑOS</td> </tr> </table>				NIVEL I	AUXILIAR	AUXILIAR	OFICIAL 3ª	OFICIAL 3ª ORDENANZA	NIVEL II	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS	NIVEL III	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS		2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS
NIVEL I	AUXILIAR	AUXILIAR	OFICIAL 3ª	OFICIAL 3ª ORDENANZA																				
NIVEL II	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS																				
NIVEL III	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS																				
	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS																				
NIVEL I	<table border="1"> <tr> <td>OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES</td> <td>OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES</td> <td>OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES</td> <td>OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES</td> </tr> <tr> <td>4 AÑOS</td> <td>4 AÑOS</td> <td>4 AÑOS</td> <td>4 AÑOS</td> </tr> </table>				OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS												
OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES	OPERADOR ACTIVIDADES FERIALES																					
4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS	4 AÑOS																					

CONTRATACIÓN

Artículo 30. Principios Generales

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento, comprometiéndose la Dirección de IFEMA a utilizar las distintas modalidades contractuales, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Igualmente se atenderán las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

La contratación de personal se consignará siempre por escrito cuando así lo exija una disposición legal, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. Asimismo se formalizarán por escrito las comunicaciones de prórroga de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

La Dirección de RR.HH. informará de todas las contrataciones por escrito al Comité de Empresa y le entregará una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.

La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La Dirección de RR.HH. notificará, igualmente, al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a los que tuvieran lugar.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato con la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción de los que puedan afectar a la intimidad personal.

Artículo 31. Período de Prueba

Todas las contrataciones de nuevo personal quedarán sujetas a un período de prueba, que deberá reflejarse en el contrato de trabajo, y que expresamente se fija en la siguiente duración:

TRABAJADORES CLASIFICADOS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES I y II =
6 meses.

TRABAJADORES CLASIFICADOS EN LOS GRUPOS PROFESIONES III, IV, V, VI Y VII =
2 meses.

En el transcurso del período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna, con tan solo el requisito de comunicar por escrito a la otra parte su decisión y sin que en tal comunicación las partes vengan obligadas a explicar los motivos de la misma.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador fuera contratado de nuevo, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo, y siempre de acuerdo con lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador no supere el periodo de prueba la Dirección de IFEMA vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores. Superado el período de prueba, este computará a todos los efectos que proceda.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo, subsistiendo la facultad rescisoria reconocida a las partes en el párrafo anterior.

Artículo 32.- Sucesión de contratos temporales

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, alegando la misma o análoga causa de contratación y/o para realizar la misma actividad productiva, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En el supuesto de que la concatenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del merca-

do, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 6 meses en un período de referencia de 12.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la concatenación de dos o más contratos temporales. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupando el puesto de trabajo en cuestión.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo- formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Artículo 33.- Empresas de Trabajo Temporal

En materia de contratación a través de empresas de trabajo temporal, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio y el Real Decreto 417/2015 de 29 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, así como toda la normativa concordante relacionada que resulte de su aplicación.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a IFEMA, sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales. La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente, no podrá ser cubierta por ETT. En tales supuestos podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas.

IFEMA dará a conocer al Comité de Empresa los contratos de puesta a disposición de los trabajadores y motivo de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Artículo 34.- Subcontratación de obras y servicios

La Dirección de IFEMA, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier proceso de subcontratación, vendrá obligada a comunicar y explicar a la representación de los trabajadores, aportando al menos mediante escrito al efecto, con una antelación mínima de quince días, la explicación de tal decisión, nombre de la empresa, lugar donde se subcontrata, condiciones de dicha subcontratación, así como situación frente a la Seguridad Social de la entidad subcontratada, de conformidad con la Ley 38/2007 de 16 de noviembre, en relación con los derechos de información y consulta de los trabajadores.

El Comité de Empresa, en el supuesto de desacuerdo con la subcontratación planteada por la Empresa, podrá manifestar su disconformidad alegando las razones que considere oportunas.

Sin perjuicio de la información anterior, IFEMA informará al Comité de Empresa de los siguientes extremos cuando concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa.
- Objeto y duración de la contrata.
- Situación frente a la Seguridad Social de la entidad subcontratada.
- Lugar de ejecución.
- Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata y características profesionales de éstos.
- Procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

Por otra parte las empresas con las que se contrate habrán de reunir al menos las siguientes condiciones:

- Ser una empresa legalmente constituida.
- Disponer de una organización propia y tener una existencia autónoma e independiente.
- El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.
- Contar con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad.

- Organizar y dirigir el desarrollo de su propia actividad.
- Tener a sus trabajadores en situación legal (Seguridad Social, contrato de trabajo,.....)

En los contratos que se establezcan con empresas ajenas a IFEMA para la contratación o subcontratación de obras y servicios, deberá exigirse, a través de las correspondientes certificaciones, el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de Seguridad Social y de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas sobre Seguridad y Salud Laboral, IFEMA llevará a efecto las correspondientes medidas de coordinación en relación con las empresas subcontratadas.

IFEMA establecerá los mecanismos contractuales necesarios para garantizar que por parte de las contratadas o subcontratadas, se respeten y cumplan los derechos laborales de los trabajadores, entre ellos la posibilidad de retener los pagos pendientes a la contrata o subcontrata o las cantidades entregadas en concepto de fianza, cuando se haya comprobado el incumplimiento por parte de estas de las obligaciones legales laborales para con sus trabajadores. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 42 "Subcontratación de obras y servicios" del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Suspensión del Contrato de Trabajo

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad Temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

MATERNIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más hasta hacer un total de diecisiete semanas ininterrumpidas de descanso, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la

madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más hasta hacer un total de diecisiete semanas ininterrumpidas de descanso, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o riesgo durante el embarazo, la trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora que será equivalente a la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del descanso.

La prestación se tramita y abona en régimen de pago directo a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En los supuestos en que la prestación por maternidad sea inferior a su salario individual, IFE-MA complementará la citada prestación para que la trabajadora pueda alcanzar el 100% de su salario individual. El citado complemento quedará extinguido automáticamente si la relación laboral entre las partes finalizara por cualquier causa.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad:

- Será imprescindible el acuerdo previo entre IFEMA y el trabajador afectado. En caso de paternidad, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
- Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.
- El derecho al permiso de maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad y de paternidad se ajustará a las siguientes reglas:

- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de este y por causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.
- Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS.

Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:

- a) Con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
- b) Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totali-

dad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

A efectos de la prestación por paternidad se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, el trabajador tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a dicha fecha.

La prestación se tramita y abona en régimen de pago directo a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En los supuestos en que la prestación por paternidad sea inferior a su salario individual, IFEMA complementará la citada prestación para que el trabajador pueda alcanzar el 100% de su salario individual.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 36. Extinción del Contrato

Son causas de extinción del contrato las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en IFEMA, deberá notificarlo por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

- Grupos Profesionales VI y VII : quince días
- Grupos Profesionales III al V : treinta días
- Grupos Profesionales I y II : sesenta días

El personal con contrato temporal inferior a seis meses, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato temporal fuese de duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, será de 14 días.

En los contratos temporales si estos se resolvieran por parte de la Dirección de IFEMA, esta lo comunicará al trabajador con una antelación al menos de 15 días naturales cuando así se disponga legalmente.

La Dirección de IFEMA, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, pudiendo descontar de la misma el importe que el trabajador pudiera adeudar a la empresa.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. En tal caso, se hará constar tal presencia en el propio recibo de finiquito. Si el trabajador no solicita la presencia de un representante legal del trabajador, la empresa debe hacerlo constar en el documento. Si es la empresa quién impide la presencia del representante legal, el trabajador, a su vez, podrá hacerlo constar en el mismo finiquito, a los efectos oportunos.

Artículo 37. Jubilación

En materia de Jubilación se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS). En cualquier caso, en materia de jubilación, se estará a lo dispuesto a la Disposición Transitoria Séptima “Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización”, del Real Decreto Legislativo 8/2015.

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Será preceptivo que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos en la legislación de Seguridad Social, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

1. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los siguientes requisitos:
 - a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) del TRLGSS, artículo que remite a los requisitos contenidos en la Disposición Transitoria Séptima “Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización”, del Real Decreto Legislativo 8/2015 –extractados en la tabla referenciada al comienzo del presente artículo- sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el artículo 206 de dicha norma.
 - b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
 - c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a) del TRLGSS, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

- a) Coeficiente del 2 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses.
- b) Coeficiente del 1,875 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.
- c) Coeficiente del 1,750 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.
- d) Coeficiente del 1,625 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a) del TRLGSS.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Este requisito se aplicará gradualmente, conforme a la Disposición transitoria décima de la LGSS, de acuerdo con los criterios contenidos en el siguiente cuadro:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizado en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 6 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 meses	65 años

- b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- d) Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional co-

respondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación (sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación (sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

- g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa y conforme a los porcentajes calculados sobre la citada base de cotización de acuerdo a la siguiente escala:

AÑO	% BASE DE COTIZACIÓN
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Asimismo, los trabajadores que reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación según los requisitos contenidos en la Disposición Transitoria Séptima “Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización”, del Real Decreto Legislativo 8/2015 – extractados en la tabla referenciada al comienzo del presente artículo- podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

CAPÍTULO IV

JORNADA, HORARIOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 38. Jornada

Se establece una jornada laboral anual máxima de 1.663 horas de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones.

Atendida la especial naturaleza de las actividades de IFEMA y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de ferias y actividades en diversas secciones, departamentos o

puestos de trabajo, se acuerda que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el párrafo anterior, se efectuará en la siguiente forma:

- a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año de un total máximo de 1.512 horas anuales, cuya distribución será conforme se establece en el calendario laboral de cada año.
- b) La diferencia de horas hasta 1.663, es decir, 151 horas anuales, se considerará jornada irregular, tal y como se establece en el art. 39 del vigente Convenio Colectivo y serán distribuidas de la forma que estime conveniente IFEMA, teniendo en cuenta las situaciones imprevisibles que se le pudieran presentar al trabajador, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferias, congresos y demás actividades feriales. No obstante, durante los años 2019 y 2020 la plantilla se compromete a realizar 50 horas anuales de jornada irregular para poder atender el incremento del volumen de negocio que está previsto se produzca en esos dos ejercicios.

En atención a las actividades que IFEMA desarrolla, que implican trabajo efectivo durante sábados, domingos y festivos, se conceptuarán los mismos como días hábiles siempre que coincidan con el calendario de ferias y demás actividades de IFEMA, comprometiéndose el personal implicado en dichas actividades a mantener los servicios necesarios para el normal desarrollo de las mismas. Todo ello sin perjuicio de trasladar el tiempo de descanso a otros días de la semana, no pudiendo trabajar más del 50% de los días festivos, dentro del mes natural, preferentemente de forma alternativa y librando al menos dos fines de semana completos en el mismo mes y respondiendo a una planificación previamente conocida por el Comité de Empresa, que se elaborará mensualmente y se establecerá en los cuadrantes de trabajo.

Trimestralmente todos los trabajadores, deberán tener regularizada la relación de días festivos trabajados/días de descanso compensatorio.

Los cuadrantes se elaborarán fundamentalmente para el personal sometido al régimen de turnos, en el cual figurarán los días a trabajar, los días de descanso, el horario de trabajo, y la fase de la actividad ferial en la que presta el servicio. Las diferentes direcciones facilitarán los cuadrantes de trabajo a la Comisión Paritaria con un mes de antelación de su fecha de vigencia, para que éstos estén previamente validados y firmados a su entrega a los trabajadores, que deben disponer de los mismos con quince días de antelación a su entrada en vigor.

De las modificaciones que posteriormente se introduzcan en los cuadrantes de trabajo, se dará notificación al Comité de Empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo excluyéndose en consecuencia el tiempo dedicado a aseo y cambio de ropa.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo en los días en que se efectúe la rotación del turno de trabajo, en los días posteriores a fines de semana, días festivos trabajados y días cuyos horarios de trabajo se encuentren previamente planificados en los cuadrantes de trabajo, en cuyo caso el descanso quedará limitado a diez horas. Cuando no se haya podido disfrutar del descanso entre jornadas establecido, se acumularán las dos horas para el cómputo de la jornada anual fija.

Artículo 39.- Distribución Irregular de la Jornada

Principios Generales

De acuerdo a establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna de IFEMA, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y de este modo proceder a una mejor respuesta a las exigencias del servicio, las partes acuerdan que la jornada laboral máxima podrá distribuirse de modo irregular hasta un máximo del 10% de la jornada laboral anual fija, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 38 del presente Convenio Colectivo. Dicha distribución se hará de acuerdo a los criterios que se establecen a continuación:

- a) La distribución irregular de la jornada será susceptible de aplicación, sin excepción alguna, a la totalidad de los trabajadores de la plantilla de IFEMA.
Se llevará una contabilidad individualizada de la jornada irregular, que no superará en ningún caso por trabajador el máximo del 10% de la jornada laboral anual fija.
- b) Las horas de jornada irregular podrán ser retribuidas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 59 "Plus de Complemento de Jornada" del presente Convenio Colectivo, o podrán ser compensadas mediante descanso.

Las horas de jornada irregular que se compensen mediante descanso se agruparán preferentemente en fracciones de 7 horas para su descanso en días completos en el periodo de jornada ordinaria, o en fracciones de 6 horas en periodo de jornada intensiva. También podrán agruparse en fracciones de 3,5 horas o 3 horas, según el periodo de jornada del año, para su descanso en medios días.

Las horas de compensación generadas se disfrutarán de mutuo acuerdo y siempre en periodos que la actividad ferial lo permita. En relación con los días a compensar, las horas de compensación generadas en un trimestre se deberán disfrutar dentro del semestre inmediatamente posterior.

- c) La aplicación de la jornada irregular, se deberá recoger en los cuadrantes de trabajo en el caso de los trabajadores en horario de jornada continuada, y ser preavisada con un margen de cinco días al personal en horario de jornada partida.
- d) Se hará uso de la jornada irregular por parte de la Empresa cuando el horario de servicio de la actividad ferial demande una jornada de más de 7 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada ordinaria y de 6 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada intensiva. Se podrán establecer, jornadas especiales máximas de 12 horas, con una hora intermedia de descanso para la comida, que deberán respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario previstos en la Ley.
- e) Las primeras 50 horas de jornada irregular serán retribuidas tanto para el personal en régimen de jornada continuada como en régimen de jornada partida.
- f) Una vez se hayan realizado 50 horas de jornada irregular, se computarán como horas de jornada irregular, compensadas mediante descanso, para el personal en régimen de jornada continuada, el 50% del tiempo de exceso de trabajo (en fracciones de 30 minutos alternas, siendo la primera fracción jornada irregular compensada mediante descanso) que exceda la jornada de 7 horas de trabajo efectivo en la franja comprendida entre la 08,00 y las 22,00 horas en el periodo de jornada ordinaria y de 6 horas de trabajo efectivo en la franja horaria comprendida entre las 08,00 y las 20,00 horas en el periodo de jornada intensiva. La aplicación de la distribución irregular de la jornada en días laborables quedará limitada al 15% de los días hábiles establecidos en el calendario laboral.
- g) Una vez se hayan realizado las primeras 50 horas de jornada irregular, se computarán como horas de jornada irregular, compensadas mediante descanso, para el personal en régimen de jornada partida, el 50% del tiempo de exceso de trabajo (en fracciones de 30 minutos alternos, siendo la primera fracción jornada irregular compensada mediante descanso) que exceda de la jornada de 7 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada ordinaria, en un intervalo máximo de 11 horas de trabajo efectivo y de 6 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada intensiva, en un intervalo máximo de 10 horas de trabajo efectivo.
- h) Con carácter general se establece una jornada de 11 horas de trabajo efectivo al personal designado a trabajar en sábados, domingos y festivos, adaptándose sus horarios de trabajo a las horas de actividad ferial y congresual, reduciéndose de esta forma el número de días trabajados en fines de semana y días festivos, en aras de una mayor conciliación del trabajo y la vida familiar.
No obstante, cuando al personal en régimen de jornada continua no le pueda ser de aplicación este criterio por tener que proporcionarse un servicio de más de 11 horas, serán de aplicación los turnos de trabajo.
- i) Ocasionalmente, ante necesidades ineludibles y excepcionales, el trabajador de forma voluntaria podrá superar el límite de 11 horas de trabajo efectivo hasta un máximo de 13 horas de trabajo efectivo. El Comité de Empresa deberá ser informado puntualmente, indicándose los motivos causantes que la ocasionaron.
- j) Excepcionalmente y solamente en sábados, domingos y festivos, podrán establecerse jornadas mínimas de 5 horas cuando el horario de la feria, acto o evento así lo demande, que se considerará como jornada irregular que será compensada mediante descanso.
- k) Se constituirá una Comisión de Seguimiento Paritaria de la aplicación de la distribución irregular de la jornada, que se reunirá cada tres meses a solicitud en cualquier momento de alguna de las partes, para revisar cualquier cuestión relativa a la distribución irregular de la jornada.

Artículo 40. Horario

Se fija el horario de la jornada fija, conforme se establece en el apartado a) del artículo precedente en el correspondiente calendario laboral, sin perjuicio de lo anterior.

HORARIO DE JORNADA PARTIDA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y como una de las medidas laborales conducente al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de IFEMA, el horario de jornada partida se regulará en base a los siguientes criterios:

El horario de jornada partida será de lunes a jueves de 7 horas diarias de trabajo efectivo, de 9,30 a 17,30 horas, con una hora intermedia de descanso para la comida, de obligado cumplimiento, y aplicación de la flexibilidad horaria.

La jornada de trabajo de los viernes será continuada, con entrada a las 9,30 horas y aplicación de la flexibilidad horaria, y salida a opción del trabajador entre las 14,00 y las 15,00 horas, o bien mediante horario fijo de 08,00 a 14,00 horas durante al menos un periodo mínimo de un semestre, exceptuando el periodo de jornada intensiva.

La diferencia de horas de trabajo que se realicen el viernes hasta completar la jornada de 7 horas de trabajo efectivo, deberán ser recuperadas por el trabajador dentro del periodo de un mes, en los días lunes a jueves de cada semana, hasta completar las horas de trabajo que mensualmente establezca el calendario laboral. El defecto de la jornada de los viernes se computará por fracciones de 30 minutos, conforme a la tabla de equivalencias establecidas en el artículo 59 del presente Convenio Colectivo para el abono del Plus de Complemento de Jornada.

El horario de trabajo que posibilita librar la tarde de los viernes, será de aplicación general y obligatoria para la totalidad de los trabajadores en régimen de jornada partida, a excepción hecha de aquellos trabajadores que por exigencias ineludibles de la actividad ferial tengan que prestar servicio en la tarde de los viernes.

El horario durante la jornada intensiva que establezca el calendario laboral de cada año, será de lunes a viernes, de 6 horas diarias de trabajo efectivo de 8,30 horas a 14,30 horas, disponiéndose de 15 minutos de descanso en los que no se podrá abandonar el Recinto Ferial y aplicación de la flexibilidad horaria.

HORARIO DE JORNADA CONTINUADA

Se establecen dos turnos de trabajo efectivo, rotativos cada quince días cuyos horarios serán los siguientes:

	Horario Jornada Normal	Horario Jornada Intensiva
1.- Turno de mañana:	08,00 a 15,00 horas	08,00 a 14,00 horas
2.- Turno de tarde:	15,00 a 22,00 horas	14,00 a 20,00 horas

El personal que trabaje en régimen de jornada continuada dispondrá de 15 minutos de descanso en el turno de mañana y tarde, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Siempre que la actividad ferial lo permita, el turno de tarde de los viernes sólo será de aplicación para mantener los servicios feriales mínimos y necesarios que garanticen el normal funcionamiento del Recinto Ferial.

Igual criterio se seguirá con el turno de tarde durante el periodo de jornada intensiva.

Asimismo, cuando las necesidades lo permitan, el personal prestará turno de mañana prioritariamente. El criterio de prioridad en la aplicación del turno de mañana, solamente podrá materializarse por un mínimo de tres días de trabajo consecutivos.

HORARIO NOCTURNO

Se podrá establecer un tercer turno de noche (22,00 a 05,00 horas en horario de jornada normal y de 20,00 a 02,00 horas en horario de jornada intensiva) rotativo quincenalmente con los otros dos turnos en aquellos puestos de trabajo cuya actividad así lo requiera y se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar más de 8 horas diarias, de promedio en ciclos de 15 días. Asimismo dispondrán de 20 minutos de descanso que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Un mismo trabajador no podrá estar nunca más de 15 días seguidos en el horario de turno de noche, salvo petición expresa del trabajador y previa notificación al Comité de Empresa.

Como salvaguarda de la salud de los trabajadores, el turno quincenal de noche deberá ser rigurosamente respetado, en el sentido de que no se podrán intercalar durante el mismo, días de descanso ni introducir ningún tipo de modificación horaria.

Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

La Dirección de IFEMA deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

La prestación de servicios en horario nocturno por parte de los trabajadores mayores de 60 años tendrá siempre carácter voluntario.

HORARIOS DE TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y DÍAS FESTIVOS

Con el fin de reducir el número de fines de semana y días festivos trabajados, el personal que deba prestar servicios los días de celebración de feria, adaptará sus horarios de trabajo a los horarios de desarrollo del certamen, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 39.- Distribución Irregular de la Jornada.

HORARIO NOCTURNO DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO

Cuando la actividad ferial demande al personal no adscrito al turno de noche la prestación de servicios en horario nocturno, este le será de aplicación, reflejándose obligatoriamente en los cuadrantes de trabajo o planificarse con una antelación de siete días como mínimo.

MODIFICACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO

La Dirección de IFEMA podrá modificar los horarios de trabajo recogidos en el presente Convenio previa información al Comité de Empresa, de acuerdo con las necesidades del trabajo y tramitando la oportuna comunicación al trabajador afectado, con una antelación mínima de tres meses, salvo a aquellos trabajadores que justifiquen estar realizando alguna actividad académica o tengan algún impedimento de carácter personal, a los que se les respetará el horario establecido.

No será necesaria la realización de este preaviso, en los supuestos en que el trabajador voluntariamente así lo manifieste.

FLEXIBILIDAD HORARIA

El trabajador de jornada partida, podrá adelantar o retrasar su horario de entrada hasta un máximo de 30 minutos, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la jornada efectiva establecida.

Durante el periodo de jornada normal, el horario de entrada para el personal de jornada partida podrá realizarse a las 08,30 horas. Cuando se opte por este horario de entrada, la salida del puesto de trabajo no podrá realizarse en ningún caso antes de las 17,00 horas.

Asimismo se establece tanto para los trabajadores en jornada continuada, como para los trabajadores en jornada partida, estos últimos una vez hayan transcurrido los 30 minutos de la flexibilidad horaria, un periodo de 10 minutos a la entrada al trabajo, que se denominará de cortesía, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la efectiva establecida, a partir de los cuales se considerará como falta de puntualidad si no se acredita fehacientemente su justificación.

ADAPTABILIDAD HORARIA

Los días de celebración de feria, acto o evento los trabajadores podrán adaptar sus horarios de trabajo a los horarios de dicha actividad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 39.- Distribución Irregular de la Jornada.

ADAPTABILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial y coincida el horario de los mismos con el horario de trabajo, se procurará adaptar este para que pueda asistir a los cursos, siempre que no cause perjuicio al resto de personal del Departamento.

La Empresa podrá exigir al trabajador que se encuentre en esta situación, las calificaciones obtenidas en sus estudios, así como justificación de su asistencia normal a las clases. En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie un manifiesto desaprovechamiento, se podrá suspender el mencionado beneficio.

ADAPTABILIDAD HORARIA PARA TRABAJADORES CON PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO

Con la finalidad de ayudar a los trabajadores que tuviesen a su cargo personas con un grado de dependencia acreditado, se estudiará la posibilidad de adaptar sus horarios de trabajo para que puedan atender a las personas dependientes.

A efectos de la aplicación del presente apartado, la condición deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida por la Dirección de la Empresa.

Artículo 41. Calendario Laboral

Anualmente la Dirección de IFEMA elaborará, de acuerdo con el Comité de Empresa, el Calendario Laboral, que deberá ser expuesto en un lugar visible del centro de trabajo.

Dicho calendario deberá contener el horario y los días de trabajo, las fiestas laborales (nacionales, autonómicas y locales, que no podrán exceder a las fijadas por la ley), los días de libre disposición que resulten cada año, el período de jornada intensiva y las fechas preferentes para el disfrute de las vacaciones, todo ello, a tenor de la jornada laboral pactada en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42. Vacaciones

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a un período de vacaciones, en conjunto anual, de veintidós días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos. El personal que lleve menos de un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo trabajado.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas como máximo en cuatro períodos. El personal presentará individualmente, antes del día 15 de abril de cada año, su propuesta de vacaciones al responsable de cada Departamento, el cual coordinará las solicitudes de tal manera que quede garantizado el correcto desarrollo del trabajo, y remitirá la propuesta global a la Dirección de Recursos Humanos.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro. Si por razones de trabajo, las vacaciones no estuvieran totalmente saldadas a 31 de diciembre del año correspondiente, deberán disfrutarse antes del 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio y Agosto, debiendo disfrutarse como mínimo quince días en este periodo.

No obstante, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y de manera excepcional, la Dirección de IFEMA podrá acceder a la solicitud de disfrute de vacaciones durante otros meses.

El personal que disfrute voluntariamente días de vacaciones fuera del período de jornada intensiva establecido en el Calendario Laboral de cada año, deberá recuperar una hora de trabajo, por cada uno de estos días, al objeto de completar la jornada laboral fija establecida en el apartado a) del artículo 38 del presente Convenio Colectivo. Por igual criterio, cada día de libre disposición o de asuntos propios que se disfrute dentro del período de jornada intensiva, generará el derecho a 1 hora de descanso.

Cuando por necesidades organizativas justificadas de un Departamento o Dirección, al trabajador se le imposibilite disfrutar de sus vacaciones dentro del periodo de jornada intensiva establecida en el calendario laboral de cada año, éste no estará sujeto a la compensación referida anteriormente.

En ningún caso la antigüedad otorgará ningún derecho preferente en la elección de las vacaciones.

En caso de discrepancia entre dos o más trabajadores en cuanto al periodo de disfrute de vacaciones, se utilizará un sistema rotativo anual para su elección.

Los trabajadores cuyas vacaciones coincidan en el tiempo con un incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Los trabajadores que se hallen en el disfrute de los descansos obligatorios ante o post-parto, podrán solicitar la acumulación a los mismos del periodo de vacaciones.

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

En ningún caso las vacaciones podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes, salvo cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, que percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Por este motivo al trabajador que se le reconozca una Incapacidad Permanente y no haya disfrutado todas las vacaciones en el periodo de IT, le serán abonadas en la liquidación.

Artículo 43. Permisos Retribuidos

Con razonable antelación, el trabajador deberá poner en conocimiento de la Empresa el motivo de su ausencia del puesto de trabajo salvo en supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Los permisos comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable que le siga al hecho causante, no pudiendo ser trasladados a otros días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el periodo de disfrute de vacaciones.

Se establece la equiparación entre cónyuge y persona de convivencia de hecho a efectos de los permisos retribuidos, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes. Para ello será requisito indispensable acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación expedida por el registro público correspondiente.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, previo aviso y justificación, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1.- 15 días naturales ininterrumpidos por matrimonio religioso o civil, o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si el trabajador disfrutara del permiso por matrimonio civil o por pareja de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio religioso posteriormente con la misma persona.

2.- 5 días laborables en caso de fallecimiento de hijos y cónyuge. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid, el período será ampliado a 2 días laborables más.

3.- 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid, el período será ampliado a 2 días laborables más.

4.- 2 días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, nietos, cuñados y abuelos), que se incrementarán en 2 días naturales más, cuando por tal motivo tenga que desplazarse fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid.

Quedan fuera de este derecho los parientes de tercer y cuarto grado de consanguinidad y afinidad (tíos, primos y sobrinos).

5.- 2 días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, postoperatorio o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.

6.- 2 días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual.

7.- Por nacimiento de hijo, independientemente que sea por parto natural o por cesárea, adopción o acogimiento, el progenitor en activo dispondrá de cinco días laborables adicionales al permiso de paternidad.

8.- 2 días laborables por nacimiento de nieto.

9.- Por el tiempo indispensable y justificado con acreditación médica (sea tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia en tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.

10.- 1 día laborable por asuntos propios, que no necesitará justificación y que deberá ser disfrutado dentro de cada año natural, no siendo abonable, en el supuesto de su no disfrute. El trabajador deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso (se suprime la imposibilidad de acumularlo a vacaciones u otros permisos). El día 31 de diciembre será festivo a todos los efectos, al tratarse de un día de asuntos propios que se fija de forma permanente en esta fecha. Los años en que el día 31 de diciembre coincida en sábado o domingo, se trasladará al día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.

11.- Los días que excedan de las horas de trabajo efectivas consideradas en el calendario laboral, serán de libre disposición del trabajador, siempre que lo permitan las actividades de IFEMA. Los días de libre disposición citados anteriormente deberán ser disfrutados obligatoriamente en el periodo que se establezca en el calendario laboral de cada año.

12.- 1 día natural por matrimonio de padres, hermanos e hijos, en la fecha de celebración del evento, ampliado a 2 días naturales cuando ello suceda fuera de la Comunidad de Madrid.

13.- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, siempre que estos vengan motivados por la obtención de un título académico o profesional y sean justificados mediante un certificado oficial de asistencia a los mismos.

14.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, disposición administrativa o mandato judicial.

15.- Por el tiempo indispensable para la tramitación del D.N.I., pasaporte y carnet de conducir, así como para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados, y la asistencia al notario para escriturar la vivienda habitual.

16.- Por el tiempo necesario, con el límite máximo de tres horas, para asistir a consultas médicas del trabajador y de sus hijos menores de edad, o de familiares de primer grado que tengan solicitado el certificado de dependencia, que coincida con el horario de trabajo, siendo necesario avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar el oportuno justificante tras acudir a la consulta. Si tanto como consecuencia del desplazamiento como de la duración de la consulta se excediera la limitación anteriormente citada, se considerará, previa justificación, el tiempo indispensable y necesario para asistir a la consulta médica. El mencionado justificante deberá reflejar obligatoriamente la fecha, el horario de la consulta efectuada y el número de colegiado del médico asistente. La falta de documento justificativo, autoriza a la Dirección de IFEMA a descontar los salarios correspondientes al periodo de ausencia y sancionarla como falta injustificada al trabajo. Los trabajadores que asistan a consultas médicas privadas procurarán que las mismas no sean coincidentes con sus horarios de trabajo; si inevitablemente tuviera que coincidir, el trabajador tratará de que la consulta médica incida en la menor medida posible en su jornada de trabajo.

17.- Disponer de un crédito de 10 horas anuales para enfermedad no grave de hijos menores de 14 años que requieran atención domiciliaria.

18.- Por el tiempo necesario para llevar a consulta médica a hijos que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.

19.- Disponer de un crédito de 10 horas anuales o la parte proporcional al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año, para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos mayores de edad y cónyuge), debiendo aportarse el pertinente justificante médico.

Artículo 44. Permisos sin Retribuir

A.- PERMISOS PARA ASUNTOS PARTICULARES

En casos especiales de necesidad extrema, previamente justificada a juicio de la Dirección de IFEMA, los trabajadores podrán solicitar permisos sin retribuir, por asuntos particulares hasta un máximo de un año.

La Dirección de IFEMA, previa información al Comité de Empresa, podrá conceder o denegar estos permisos, de acuerdo con los calendarios de actividades feriales y las necesidades de personal de cada departamento, siempre y cuando estos permisos no vengan precedidos por motivos de extrema gravedad.

B.- PERMISOS PARA ESTUDIOS

Excepcionalmente, y con motivo de completar estudios oficiales relativos a su actividad profesional, podrá solicitarse un permiso hasta un máximo de la duración del curso. La Dirección de IFEMA notificará esta autorización por escrito al trabajador y se remitirá copia de la misma al Comité de Empresa. El trabajador tendrá que comunicar a la Dirección de IFEMA su deseo de incorporación con 30 días de antelación, sin cuya notificación causará baja en la plantilla de IFEMA, teniendo la Dirección de IFEMA un plazo máximo de un mes para adaptarle a un puesto de trabajo dentro de la organización de la empresa.

Asimismo el trabajador que curse estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir una hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable que no se altere el normal funcionamiento del trabajo en el área al que el trabajador esté adscrito.

El importe que suponga la reducción de la jornada laboral para la utilización de este permiso, será descontado de los haberes mensualmente.

C.- PERMISOS POR HOSPITALIZACIÓN Y ENFERMEDAD DE FAMILIARES

Por la hospitalización y la enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres de consanguinidad los trabajadores podrán solicitar permisos sin retribuir hasta un máximo de un año.

En caso de que los dos cónyuges trabajasen en IFEMA, sólo uno de ellos podrá acceder a dicha petición.

D.- PERMISOS POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado. El trabajador, hombre o mujer, interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de un mes.

La concesión de este permiso por parte de la dirección de IFEMA estará supeditada a necesidades del servicio.

Durante los permisos sin retribución el trabajador tendrá suspendido su contrato de trabajo y la empresa extenderá la baja del trabajador solicitante en la Seguridad Social, quedando eximida de su obligación de cotizar cuando proceda.

Los permisos sin retribuir interrumpen el sistema de ascensos y promoción que se establece en el Artículo 29 del presente Convenio Colectivo y el cómputo a efectos de antigüedad, no así las revisiones salariales que hubiese tenido el grupo profesional que ostentaba con anterioridad.

Artículo 45. Corrección del Absentismo

Las partes firmantes reconocen la conveniencia de reducir al máximo el índice de absentismo, ya que entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y por tanto un incremento de los niveles de productividad empresarial. De igual forma, son conscientes que un alto nivel de absentismo representa una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, y en definitiva un perjuicio para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Por este motivo, aquellos trabajadores que reiteren faltas al trabajo, les será de aplicación el artículo 20, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que la Dirección de IFEMA podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, contribuyendo con sus medios, propuestas y gestiones agilizar su pronta recuperación. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que se derivan del complemento de IT.

Por igual razón, el contrato podría extinguirse por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

El trabajador deberá ser preavisado por la empresa cuando su índice de absentismo alcance el 15% en los términos contenidos en el párrafo anterior, con el fin de evitar la extinción de su contrato de trabajo. El Comité de Empresa será igualmente informado de este preaviso.

No se computarán como faltas de asistencia, a efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una

duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o Servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Artículo 46.- Incapacidad Temporal (IT)

1.- Complementos

La incapacidad temporal (IT) es aquella situación en la el trabajador está impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

El motivo puede ser tanto la enfermedad común o profesional, como el accidente, ya sea de trabajo o no.

Ambas partes reconocen que el mantenimiento de las mejoras relativas a la IT derivada de cualquier contingencia, debe basarse en el compromiso de los trabajadores de fomentar una cultura no absentista.

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente, ya sea de trabajo o no, IFEMA complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Fijo individual, los Complementos Salariales Personales (Plus de Antigüedad y Complementos Salariales Ad Personam) y si procediese, el Plus de Responsabilidad y Puesto de Mando, el Plus de Coordinador/Encargado y el Plus de Dedicación.

En los casos de IT por enfermedad común, la empresa complementará el 100% de igual forma que en el caso anterior durante los dos primeros periodos. A partir del tercer periodo, dentro de un intervalo de 12 meses, la empresa no estará obligada a complementar las prestaciones de la Seguridad Social, destinándose los complementos que resultaran de abonar el 100% del salario al fondo de Beneficios Sociales. No obstante será la Comisión Paritaria la que decida en última instancia la aplicación de esta norma en función del índice histórico de absentismo del trabajador afectado. No se considerarán, a estos efectos, los periodos de baja superiores a 7 días, ni las que vengan motivados por un mismo proceso u obedezcan a tratamientos médicos de cáncer o enfermedad grave.

En ambos casos, el complemento de IT se extinguirá automáticamente si la relación laboral entre las partes finaliza por cualquier causa.

2.- Justificación de Ausencias

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente, se regulan las siguientes situaciones:

- Ausencias aisladas de uno a tres días: El trabajador comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma a la Dirección de Recursos Humanos o a la Dirección a la que esté adscrito, preferentemente hasta dos horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan, teniendo que presentar el justificante médico expedido por el facultativo competente.
- Ausencias de más de tres días: El trabajador deberá presentar el parte médico de baja en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo.

Los partes de confirmación deberán ser entregados en la Dirección de Recursos Humanos en el mismo plazo que los partes de baja médica hasta que por el facultativo competente se expida parte de alta médica, que deberá ser entregado en el plazo de las 24 horas laborables siguientes a su expedición.

En el supuesto de darse falta de asistencia al trabajo, y siéndole requerido no aportase o no lo entregase en los plazos legalmente establecidos el justificante correspondiente, se descontará en la nómina el salario correspondiente a los días de ausencia.

Artículo 47.- Excedencias

1.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador con al menos un año de antigüedad en IFEMA, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior situación de excedencia. Los trabajadores clasificados

en los Grupos Profesionales I y II durante el periodo de excedencia voluntaria no podrán prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y que supongan una concurrencia desleal con relación a IFEMA; si lo hicieran, perderían automáticamente su derecho de reingreso.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso cuando exista o se produzca una vacante igual o similar a su puesto de trabajo, una vez transcurrido el plazo por la que se concedió y siempre que la citada vacante no se haya cubierto previamente con personal interno de la casa.

Durante el periodo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El trabajador que quiera hacer uso de este artículo, deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de IFEMA con quince días de antelación.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarla por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento. El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en IFEMA con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

Igualmente se producirá la extinción del contrato de trabajo cuando, solicitado el reingreso y ofertada una vacante del grupo profesional dentro del área funcional a la que pertenece, el trabajador no aceptara el reingreso a la misma.

La Dirección de IFEMA notificará puntualmente al Comité de Empresa tanto de las peticiones de excedencia como de las solicitudes de reingreso.

2.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

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

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

La excedencia contemplada en el presente artículo cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de IFEMA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercerlo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será compatible a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de IFEMA, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el primer año, y hasta la terminación del período de excedencia del trabajador, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de su área funcional. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La duración de la excedencia por cuidado de familiares, finaliza al cumplir el hijo biológico la edad de 3 años, cuando lo es por naturaleza; transcurridos 3 años desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción y acogimiento; o al cabo de dos años, cuando se trata del cuidado de un familiar. No obstante la excedencia por cuidado de familiares podrá finalizar cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, de ejercitarse, pondrá fin al que ya viene disfrutando.

La reincorporación del trabajador al finalizar el periodo de excedencia por cuidado de familiares no requerirá preaviso al tener carácter obligatorio y automático.

3.- OTRAS EXCEDENCIAS

El resto de excedencias (excedencia forzosa por ejercicio de cargo público, excedencia por cumplimiento de deber, excedencia por ejercicio de función sindical) se regirán por lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de IFEMA notificará puntualmente al Comité de Empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

Artículo 48. Reducciones de Jornada

A.- POR MOTIVOS FAMILIARES

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar bien al inicio de la jornada, bien a la terminación de la misma, o bien uniéndose a su hora de comida en caso de jornada partida. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La mujer, por su voluntad expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 18 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

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 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

2.- En los supuestos de adopción de niños menores de seis años, o menores de edad que sean mayores de seis años, con alguna discapacidad certificada o dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditada, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante 9 meses desde la fecha de la decisión administrativa en los mismos términos horarios que los trabajadores con hijos lactantes menores de nueve meses.

3.- Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En el supuesto de guarda legal de algún menor con discapacidad física, psíquica o sensorial, la edad se ampliará a los catorce años.

4.- Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercerlo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.- La concreción de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección de IFEMA con 15 días de antelación, la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

B.- POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO DE CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente por menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, así como tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

El trabajador que se encuentre en esta situación tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Asimismo tendrá derecho a solicitar a la Seguridad Social una prestación económica consistente en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida por la prestación por IT, con aplicación del porcentaje de reducción que experimente su jornada de trabajo.

C. POR TRATAMIENTO ONCOLÓGICO

Los trabajadores que acrediten estar en tratamiento oncológico o en algún tratamiento de carácter grave que altere el normal desempeño de las personas, en aquellos periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de 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 aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

D. POR ENFERMEDAD GRAVE CRÓNICA QUE NO DETERMINE DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD

Podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a los trabajadores que tengan algún tipo de enfermedad grave crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuanto se sigan dando las circunstancias necesarias.

En todo lo relativo a las reducciones de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011 para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad.

Artículo 49.- Jornada de Trabajo y Conciliación

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre y cuando acredite la necesidad de que se le modifique su horario de trabajo para atender situaciones familiares de gravedad, no altere el normal funcionamiento del trabajo y no cause un perjuicio al resto de personal de su Departamento.

Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce años, tendrán la posibilidad de no tener que reducir su jornada de trabajo en los términos establecidos en el art. 48.3 del presente Convenio Colectivo, realizando una jornada de 7 horas de trabajo efectivo de forma continuada en horario de 08,30 a 15,30 horas.

Así mismo, los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años que presente alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, así como quién precise encargarse de un familiar por razones de edad, accidente o enfermedad, podrá adaptar sus horarios de trabajo hasta un 5% de la jornada anual fija de trabajo.

En cualquier caso la modificación de los horarios de trabajo será dentro del marco de lo establecido en el Artículo 40, Horario, del Convenio Colectivo.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar personal, laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de IFEMA.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 50. Principios Generales

1.- Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio, se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales establecidos en cada momento.

2.- El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

3.- Las pagas extraordinarias se abonarán en la fecha que se especifica para cada una de ellas.

4.- El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros de la que sea titular el trabajador. Al trabajador le será entregado el recibo individual

justificativo del pago de salarios, con liquidación detallada de las retribuciones y descuentos. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que estos tengan acceso y que permitan su impresión.

5.- Todos los Complementos Salariales de Calidad y Cantidad de Trabajo, así como los devengos extrasalariales, se abonarán en el recibo salarial inmediatamente posterior al mes de su devengo, salvo los realizados en el mes de julio que se incluirán en el recibo salarial del mes de septiembre junto con los del mes de agosto.

No obstante los trabajadores podrán solicitar un anticipo a cuenta por los Complementos Salariales de Calidad y Cantidad de Trabajo devengados durante el mes de julio.

6.- Mediante acuerdo individual, se podrá sustituir parte del Salario Fijo del Convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del total del bruto anual y dentro de los límites de percepción del salario en especie establecidos en el art. 26 del ET.

Artículo 51. Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1.- SALARIO FIJO

- El Salario fijo especificado para cada Grupo Profesional en el anexo I del presente Convenio, se compone de:
 - Salario Base.
 - Plus Convenio.

2.- COMPLEMENTOS SALARIALES

Como retribución del trabajador que se adicionará al Salario Fijo, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción:

2.1) PERSONALES

- Plus de Antigüedad

2.2) DE PUESTOS DE TRABAJO

- Plus de Mando Intermedio
- Plus de Coordinador/Encargado
- Plus de Oficial 1ª
- Plus de Peligrosidad
- Plus de Guardia Localizada
- Plus de Jefe de Emergencias/Jefe de Apoyo Técnico

2.3) DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

- Plus de Complemento de Jornada
- Plus de Sábados, Domingos y Festivos
- Plus de Nocturnidad
- Complemento Festivo
- Plus de Disponibilidad
- Plus de Disponibilidad Extraordinario
- Plus de Desplazamiento
- Horas Extraordinarias

2.4) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Pagas extraordinarias de Junio y Navidad

2.5) DEVENGOS EXTRASALARIALES

- Dietas y kilometrajes.

COMPLEMENTOS PERSONALES**Artículo 52.- Plus de Antigüedad**

El personal que preste sus servicios en IFEMA tendrá derecho a percibir un Plus de Antigüedad que se devengará en las siguientes condiciones:

Por trienios, al 5% del Salario Base, que comenzará a percibirse en el mes de enero del año en que se cumpla cada trienio.

Se establece como límite máximo del Plus de Antigüedad un 35% del Salario Base (7 trienios), a partir del cual los trienios que se generen darán derecho a dos días de vacaciones adicionales, hasta alcanzar un máximo de 4 días laborables más de vacaciones anuales (2 trienios adicionales).

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al Equipo Directivo de IFEMA.

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**Artículo 53. Plus de Mando Intermedio**

Todos los trabajadores clasificados en los grupos profesionales I y II, constituyen el colectivo de Mandos Intermedios de la Institución y recibirán un Plus denominado de Mando Intermedio, como consecuencia de su mayor grado de responsabilidad y mando en el desempeño de su cometido profesional.

Durante el año 2017 el valor del Plus de Mando Intermedio será de 500,00€, siendo esta cuantía incrementada a 600,00 durante el año 2018. En los años 2019 y 2020 el valor de este plus será revisado económicamente con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos dos años.

La retribución de este Plus será por 12 mensualidades, al no devengarse en las pagas extraordinarias.

La percepción de este Plus o Complemento de Puesto de Trabajo excluye a los empleados que lo perciban del abono del resto de Complementos Salariales por Puesto de Trabajo y de la totalidad de los Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo, a excepción del Plus de Jefe de Emergencia/ Jefe de Apoyo Técnico y el Plus de Desplazamiento.

La extinción de este Plus, se producirá bien por decisión de la Dirección de IFEMA al asignar al trabajador a un puesto de trabajo de menor grado de responsabilidad y mando, consultada la Comisión Paritaria y oído el trabajador afectado, bien por decisión del propio trabajador, retornándose en ambos casos al régimen de prestación normal del trabajo y sin pérdida de su clasificación en el Grupo Profesional al que pertenece.

Al Plus de Mando Intermedio no le será de aplicación el Artículo 9 "Compensación y Absorción" del presente Convenio Colectivo.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

El colectivo de Mandos Intermedios percibirá en concepto de Retribución Variable un incentivo conforme a unos criterios aprobados por la Dirección y basado en el cumplimiento de objetivos institucionales e individuales, que se fijarán individualmente, y se entregarán por escrito dentro del primer trimestre de cada año.

Con carácter semestral se realizará una reunión de seguimiento del Director con su equipo de Mandos Intermedios para analizar el cumplimiento de los objetivos fijados.

La retribución variable se calculará conforme a los siguientes parámetros:

- Porcentaje sobre el Salario Fijo (Salario Base y Plus Convenio + Plus de Mando Intermedio)

Se establecen distintos porcentajes por niveles salariales, dentro de cada grupo profesional (Grupo Profesional I y II):

GRUPO PROFESIONAL I (JEFE 1ª)	GRUPO PROFESIONAL II (JEFE 2ª)
Nivel 1 → 18%	Nivel 1 → 14%
Nivel 2 → 17%	Nivel 2 → 12%
Nivel 3 → 15%	Nivel 3 → 10%

Artículo 54.- Plus de Coordinador / Encargado

Podrán percibir el Plus de Coordinador/Encargado, aquellos trabajadores clasificados en el Grupo Profesional III, que por las peculiares funciones de su puesto de trabajo, la Dirección considere que son acreedores al mismo y siempre que el trabajador propuesto acepte voluntariamente percibirlo.

Este Plus se concibe como un complemento salarial de puesto de trabajo que no tendrá carácter consolidable, y por consiguiente, el trabajador que cese en el puesto de trabajo en cuestión o deje de ejercer las funciones de coordinación necesarias para obtener el derecho al Plus, dejará a su vez de tener derecho a percibirlo.

También podrá extinguirse el percibo del Plus por decisión del propio trabajador, retornándose en ambos casos al régimen de prestación normal del trabajo y sin pérdida de su clasificación en el Grupo Profesional al que pertenece.

Al Plus de Coordinador no le será de aplicación el Artículo 9 "Compensación y Absorción" del presente Convenio Colectivo.

Durante el año 2017 el valor del Plus de Coordinador será de 500,00€, siendo esta cuantía incrementada a 525,00€ durante el año 2018.

En los años 2019 y 2020 el valor de este plus será revisado económicamente con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos dos años.

La retribución de este Plus será por 12 mensualidades al no devengarse en las pagas extraordinarias y excluye a los trabajadores que lo perciban del abono del resto de Complementos Salariales por Puesto de Trabajo y de la totalidad de los Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo, a excepción hecha del Complemento Festivo, el Plus de Jefe de Emergencia / Jefe de Apoyo Técnico, el Plus de Guardia Localizada de Encargado y el Plus de Desplazamiento.

Artículo 55.- Plus de Oficial 1ª

1.- Podrán percibir el Plus de Oficial 1ª, aquellos trabajadores clasificados en el Grupo Profesionales IV que por las funciones de su puesto de trabajo, la Dirección considere que son acreedores al mismo y siempre que el trabajador propuesto acepte voluntariamente percibirlo. La recepción de este plus no implicará la realización de trabajos de superior Grupo Profesional.

2.- Este Plus se concibe como un complemento salarial de puesto de trabajo que no tendrá carácter consolidable, y por consiguiente, podrá dejar de percibirlo por decisión de la Dirección de IFEMA o por decisión del mismo.

3.- También podrá extinguirse la percepción del Plus por decisión del propio trabajador, retornándose en ambos casos al régimen de prestación normal del trabajo y sin pérdida de su clasificación en el Grupo Profesional al que pertenece.

Al Plus de Oficial de 1ª no le será de aplicación el Artículo 9.- Compensación y Absorción del presente Convenio Colectivo.

Durante el año 2017 el valor del Plus de Oficial de 1ª será de 370,00€, siendo esta cuantía incrementada a 400,00€ durante el año 2018.

En los años 2019 y 2020 el valor de este plus será revisado económicamente con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos dos años.

La retribución de este Plus será por 12 mensualidades al no devengarse en las pagas extraordinarias y excluye a los trabajadores que lo perciban del abono del resto de Complementos Salariales por Puesto de Trabajo y de la totalidad de los Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo, a excepción hecha del Complemento Festivo, el Plus de Guardia Localizada y el Plus de Desplazamiento.

Artículo 56. Plus de Peligrosidad

Un informe emitido por el Servicio de Prevención Ajeno, determinó la inexistencia de instalaciones y/o actividades en IFEMA que puedan ser calificadas como molestas, insalubres o nocivas. Por el contrario sí establece la existencia de instalaciones en las que se trabaja con tensiones superiores a 500 voltios y por tanto susceptibles de ser calificadas como peligrosas.

Por este motivo se acuerda el establecimiento de un Plus de Peligrosidad, exclusivamente para aquellos trabajadores que en el desempeño de su actividad tengan que acceder a dichas instalaciones, y que se limita al colectivo de electricistas y personal de climatización.

La fórmula de cálculo para su obtención será la siguiente:

$$\text{Plus de Peligrosidad} = \text{Salario Base} \times 5\%$$

Su retribución será por 14 mensualidades.

La percepción de este Plus dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en alguno de los dos colectivos profesionales indicados, por lo que no tendrá carácter consolidable en ningún caso.

Artículo 57. Plus de Servicio de Guardia Localizada

Con el fin de que la empresa pueda atender correctamente cualquier avería y/o emergencia en sus instalaciones no prevista, durante la franja horaria en que no existe prestación de servicios por parte del personal de mantenimiento, la Dirección de la Empresa podrá establecer un servicio de guardia localizada, fuera del horario habitual de trabajo del personal de mantenimiento afectado, con el fin de atender las meritadas incidencias y/o averías que pudieran producirse en las instalaciones de IFEMA.

La franja horaria del servicio de guardia será aquella comprendida entre las 22:00 horas de la noche y las 8:00 horas de la mañana en el periodo de jornada ordinaria y de 20,00 horas a 08,00 horas en el periodo de jornada intensiva, sin que pueda ampliarse dicho servicio, en ningún caso, más allá del periodo referenciado.

Esta situación será incompatible con las vacaciones del personal afectado y cuando el trabajador acredite tener una justificación de carácter personal que le impida realizar este servicio.

En la realización del servicio de guardia se respetarán siempre los periodos de descanso entre jornadas legalmente establecidos, en atención a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en lo relativo al régimen de trabajo a turnos, en atención a lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Para la organización del servicio de guardia localizada se pactará un calendario de guardias cada 7 días entre los trabajadores que estén de turno de tarde durante el citado periodo, que se distribuirá de forma equitativa entre los trabajadores adscritos a dicho servicio.

- El régimen del servicio de guardia localizada se articula con base en dos parámetros:
 - Tiempo de localización o disponibilidad: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal de mantenimiento afectado estará permanentemente localizable a través de los medios técnicos que IFEMA ponga a su disposición. El referido tiempo de localización o disponibilidad estará comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 08:00 horas de la mañana en el periodo de jornada normal y de 20,00 horas a 08,00 horas en periodo de jornada intensiva.
El tiempo de repuesta a la necesidad del servicio deberá ser, en todo caso, inferior a 15 minutos.
 - Tiempo de intervención efectiva: Es el tiempo empleado, si fuese necesario, en la resolución de una incidencia o avería que deberá ser siempre preavisada por el Encargado o Mando Intermedio del trabajador. Una vez dada respuesta preliminar a la necesidad del servicio, comenzará a computarse el tiempo de la intervención para resolver la misma. Los tiempos de desplazamiento se incluyen en el cómputo del tiempo de resolución de la incidencia.
Los gastos asociados a la intervención presencial que requiera desplazamiento, se compensarán adicionalmente, previa la oportuna justificación.

Los trabajadores sometidos al régimen de guardias localizadas deberán estar clasificados en el Grupos Profesionales IV y V y percibirán un plus denominado "Plus Servicio de Guardia Localizada" por importe de 10,00 euros en días laborales y de 15,00 euros en sábados, domingos y festivos por cada día en que se encuentren en esta situación.

En el supuesto de que el trabajador adscrito al servicio de guardia deba intervenir de forma efectiva para la resolución de averías o incidencias, cada hora efectiva de prestación de servicios será retribuida con el valor de la hora complementaria con independencia de otros pluses que le correspondan.

El tiempo de intervención durante la guardia no tendrá, en ningún caso, consideración de horas extraordinarias.

Así mismo, los trabajadores clasificados en el Grupo Profesional III que tengan que desplazarse por igual motivo desde su domicilio a las instalaciones de IFEMA o se vean en la obligación de teletrabajar desde su domicilio para resolver una avería o incidencia de una instalación en la franja horaria del servicio de guardia descrito en el párrafo segundo del presente artículo, percibirán un complemento salarial por el tiempo de intervención efectiva de 100€/ día con independencia del número de horas de servicio prestadas.

Artículo 58. Plus de Jefe de Emergencia / Jefe de Apoyo Técnico

Podrán percibir el Plus de Jefe de Emergencia/Jefe de Apoyo Técnico, aquellos trabajadores clasificados en los Grupos Profesionales I, II y III pertenecientes a la Dirección de Seguridad y Autoprotección (DSA) y a la Dirección Técnica (DT), que presten servicios los días que, de acuerdo al Plan de Actuación ante Emergencias de IFEMA, se establezca el Nivel 1 de actividad (color rojo) y tengan asignadas las funciones de los puestos de Jefe de Emergencias (DSA) y de Jefe de Apoyo Técnico (DT).

La retribución de este Plus se devengará por día efectivamente trabajado exclusivamente cuando el trabajador sea asignado a uno de estos puestos, en las siguientes condiciones:

Días Laborables

El trabajador percibirá la cantidad de 60,00€ por día trabajado.

Días Festivos

El trabajador percibirá la cantidad de 120,00€ por día trabajado.

Estas cantidades se verán incrementadas en 50,00€ cuando el servicio se realice durante 4 horas dentro de la franja del horario nocturno, comprendido entre las 22,00 horas y las 08,00 horas, con independencia de que se realicen en periodo de jornada ordinaria o jornada intensiva.

Este Plus comenzará a aplicarse con fecha 1 de enero de 2018 y será revisado económicamente durante los años 2019 y 2020, con el mismo porcentaje que ser revisen las tablas salariales.

Las condiciones de este plus serán las descritas anteriormente, en tanto en cuanto no se modifiquen en el actual Plan de Actuaciones ante Emergencias, las funciones, responsabilidades y nivel de dedicación de los citados puestos dentro del Organigrama de Emergencias de IFEMA.

DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO**Artículo 59. Plus de Complemento de Jornada****PRINCIPIOS GENERALES**

El Plus de Complemento de Jornada para el personal en régimen de jornada partida es el valor que prima el exceso del tiempo de trabajo de la jornada fija en cómputo mensual, de tal forma que comenzará a devengarse a partir del exceso de horas que superen las horas de trabajo que establezca mensualmente el calendario laboral y teniendo en cuenta los criterios de la jornada irregular establecidos en el art. 39 del presente Convenio Colectivo.

Para el personal en régimen de jornada continuada, el Plus de Complemento de Jornada es el valor que prima el exceso de las horas de trabajo que exceden de la jornada fija de trabajo en cómputo diario y teniendo en cuenta, igualmente, los criterios de la jornada irregular establecidos en el art. 39 del presente Convenio Colectivo.

Durante los años 2019 y 2020, las primeras 50 horas de trabajo irregulares que se realicen de acuerdo a los criterios establecidos en los dos párrafos precedentes, se compensarán económicamente con el valor del Plus de Complemento de Jornada.

Una vez realizadas las primeras 50 horas de jornada irregular, se computarán como horas irregulares compensadas con el Plus de Complemento de Jornada para el personal de jornada partida, ya sea en días laborables, como sábados, domingos y festivos, el 50% del tiempo de trabajo (en fracciones de 30 minutos alternas, siendo la segunda fracción compensada con el Plus de Complemento de Jornada), que exceda la jornada de 7 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada ordinaria y de 6 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada intensiva, en un intervalo máximo de 11 horas de trabajo efectivo.

También se compensarán con el Plus de Completo de Jornada todas las horas de jornada irregular a partir de la undécima hora de trabajo efectivo en el periodo de jornada ordinaria y a partir de la décima en el periodo de jornada intensiva.

Una vez realizadas las primeras 50 horas de jornada irregular, se computarán como horas irregulares compensadas con el Plus de Complemento de Jornada para el personal en jornada continuada, ya sea en días laborables, como sábados, domingos y festivos, el 50% del tiempo de trabajo (en fracciones de 30 minutos alternas, siendo la segunda fracción compensada con el Plus de Complemento de Jornada), que exceda la jornada de 7 horas de trabajo efectivo, en la franja horaria comprendida entre las 08,00 horas y las 22,00 horas en el periodo de jornada ordinaria y de 6 horas de trabajo efectivo en la franja horaria comprendida entre las 08,00 horas y las 20 horas en el periodo de jornada intensiva.

También se compensarán con el Plus de complemento de Jornada, para el personal en jornada continuada, las horas de jornada irregular realizadas con anterioridad a las 08,00 horas en el turno de mañana y, las realizadas con posterioridad a las 22,00 horas en el turno de tarde y las realizadas a partir de las 05,00 horas en el turno de noche. En el periodo de jornada intensiva se compensarán igualmente con el Plus de Complemento de Jornada las horas de jornada irregular realizadas con anterioridad a las 08,00 horas en el turno de mañana, las realizadas con posterioridad a las 20,00 horas en el turno de tarde y las realizadas a partir de las 02,00 horas en el turno de noche. Estas horas no se contabilizarán para el cómputo de las primeras 50 horas de jornada irregular mencionadas en el párrafo anterior, al realizarse fuera de los límites horarios establecidos para los turnos de trabajo.

Las horas de jornada irregular que se compensan económicamente con el Plus de complemento de Jornada se computarán por fracciones de 30 minutos efectivamente trabajados, conforme a la siguiente tabla de equivalencias:

Tiempo efectivamente trabajado Horas Plus complemento de Jornada

De 1 a 29 minutos	0 horas
De 30 a 59 minutos	0,5 horas
De 1h. a 1h.29 minutos	1,0 hora
De 1h. 30m. a 1h.59 minutos	1,5 horas
De 2h. a 2h. 29 minutos	2 horas
De 2h.30 m. a 2h.59 minutos	2,5 horas
De 3h. a 3h.29 minutos	3 horas

Y así sucesivamente

Tendrán derecho a percibir el Plus de Complemento de Jornada aquellos trabajadores clasificados entre los Grupos Profesionales III y VII, salvo los del Grupo Profesional IV que perciben el Plus de Oficial de 1ª, los del Grupo Profesional III que perciben el Plus de Coordinador/Encargado y aquellos de los Grupos Profesionales I y II que no perciban el Plus de Mando Intermedio, a excepción del Plus de Complemento de Jornada Extraordinario del personal en horario de jornada partida, al que serán acreedores todos los trabajadores clasificados entre los Grupos Profesionales III y VII.

El valor del citado plus durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo se obtendrá a partir de la siguiente fórmula de cálculo:

$\frac{\text{Salario Fijo (S. Base + Plus Convenio)} \times 14}{1.512}$		DÍAS	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
	X	Laborables	1,30	1,40	1,50	1,75
		Festivos	1,55	1,65	1,75	2,00

Las horas de jornada irregular que superen el límite de 11 horas de trabajo efectivo, tal y como establece el apartado i) del artículo 39 del presente Convenio Colectivo, tendrán un valor del 250% de valor de la hora ordinaria.

Artículo 60. Plus Sábados, Domingos y Festivos

Todos los trabajadores que no perciban el Plus de Mando Intermedio, el Plus de Coordinador/Encargado o el Plus de Oficial de 1ª y que presten servicios en sábados, domingos y festivos, percibirán el Plus de Sábados, Domingos y Festivos, por las primeras 7 horas de trabajo efectivo en periodo de jornada normal o las 6 primeras horas de trabajo en periodo de jornada intensiva.

También se percibirá este plus en las horas de jornada irregular que se compensen mediante descanso y sean realizadas en sábados, domingos y festivos.

El valor del citado plus se obtendrá a partir de la siguiente fórmula de cálculo durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo:

$\frac{\text{Salario Fijo (S. Base + Plus Convenio)} \times 14}{1.512}$	x	Año 2017 : 0,18 Año 2018 : 0,20 Año 2019 : 0,23 Año 2020 : 0,25
---	---	--

Artículo 61. Plus de Nocturnidad

Todos los trabajadores clasificados entre los Grupos Profesionales III y VII, salvo los del Grupo Profesional III que perciban el Plus de Coordinador y aquellos de los Grupos Profesionales I y II que no perciban el Plus de Mando Intermedio y que presten su jornada laboral entre las 22,00 horas y las 06,00 horas tendrán derecho a percibir un incremento del 45% sobre el salario base por cada hora efectuada en dicho período, en concepto de Plus de Nocturnidad.

La fórmula de cálculo para su obtención será la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo Base} \times 14}{1.512} \times 0,45 = \text{Plus de Nocturnidad}$$

El personal de plantilla, que por necesidades de las actividades feriales tuviese que prolongar su jornada sesenta minutos contabilizados a partir de las 22,00 horas, percibirá en concepto de Complemento Nocturno, las siguientes cantidades durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- Año 2017 : 20,50€
- Año 2018 : 22,00€
- Año 2019 : 23,50€
- Año 2020 : 25,00€

La Dirección de IFEMA garantizará un sistema de transporte a los trabajadores que realicen turno de noche que tenga las horas de salida entre la medianoche (00,00 horas) y las seis de la mañana.

En caso contrario, la empresa abonará a cada trabajador los gastos que le ocasione el traslado hasta su domicilio.

Artículo 62.- Complemento Festivo

Todos los trabajadores clasificados entre los Grupos Profesional III y VII y aquellos de los Grupos Profesional I y II que no perciban el Plus de Mando Intermedio, que presten servicios en sábados, domingos y festivos, percibirán un Complemento Festivo por día trabajado, con independencia del número de horas de servicio prestadas, las siguientes cantidades durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- Año 2017 = 55,00€
- Año 2018 = 58,00€
- Año 2019 = 61,00€
- Año 2020 = 64,00€

Artículo 63.- Plus de Disponibilidad

- a) El trabajador percibirá el Plus de Disponibilidad ante cualquier modificación de horario previsto en el cuadrante de trabajo que se preavise con menos de 48 horas de antelación.
- b) También percibirá el Plus de Disponibilidad cuando no se le preavise con siete días de antelación de la prestación de un servicio en horario nocturno.
- c) Finalmente el trabajador percibirá el Plus de Disponibilidad cuando sea reclamado con carácter de urgencia, y tenga que desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo para prestar un servicio no previsto, y por tanto no planificado en el cuadrante de trabajo.

El Plus de Disponibilidad solo será de aplicación a los trabajadores cuyos horarios de trabajo estén previamente planificados en los cuadrantes de trabajo

El valor del Plus de Disponibilidad será el siguiente durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo

AÑO	PLUS DE DISPONIBILIDAD	PLUS DE DISPONIBILIDAD ESPECIAL
2017	31,25€	62,50€
2018	37,50€	75,00€
2019	43,75€	87,50€
2020	50,00€	100,00€

Artículo 64. Plus de Disponibilidad Extraordinario

Todos los trabajadores que no perciban el Plus de Mando Intermedio, el Plus de Coordinador/Encargado o el Plus de Oficial de 1ª que presten servicios durante los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero, percibirán en concepto de Plus de Disponibilidad Extraordinario una cantidad equivalente al valor de todas las horas complementarias que realicen a partir de la séptima hora de trabajo efectivo, más el valor de dos complementos festivos.

Por otra parte, todos los trabajadores que perciban el Plus de Mando Intermedio, el Plus de Coordinador/Encargado o el Plus de Oficial de 1ª que presten servicios durante los días indicados en el párrafo precedente, cobrarán por el mismo concepto la cantidad de 200,00€ por cada uno de los días trabajados.

Artículo 65. Plus de Desplazamiento

- a) El personal clasificado entre los Grupos Profesionales VI y III que, excepcionalmente, tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual por necesidades del servicio, percibirá en concepto de Plus de Desplazamiento la cantidad de 50,00 euros brutos diarios.
- b) Así mismo el personal clasificado en los Grupos Profesionales I y II que tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual por necesidades del servicio derivadas de las funciones propias de su desempeño profesional, percibirá igualmente en concepto de Plus de Desplazamiento la cantidad de 50,00 euros brutos diarios, siempre que dicho desplazamiento dure al menos 5 días naturales dentro de los cuales deberán estar incluidos el sábado o el domingo.

Artículo 66. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la eliminación de las horas extraordinarias, por la distorsión que causa en el mercado de trabajo y en el empleo, y por la limitación que supone para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada laboral anual máxima de 1.663 horas de trabajo efectivo establecida en el Artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

Efectuadas horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre que se le compensen económicamente con los mismos criterios y valores que los establecidos para el Plus de Complemento de Jornada, o bien compensarlas en tiempos equivalentes de descanso retribuido, que deberán hacerse efectivo en los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. No se computan las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Ambas partes convienen establecer el número de horas estructurales necesarias para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad ferial.

El tratamiento de dichas horas estructurales será conforme con la normativa legal vigente y las limitaciones que la misma imponga.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**Artículo 67. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán en concepto de Paga Extraordinaria, el importe que resulte de su Salario Fijo, el Plus de Antigüedad y el Plus de Peligrosidad en el mes de junio y diciembre, respectivamente. Dichas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, liquidándose la parte proporcional que corresponda, en caso de no haber devengado su totalidad.

DEVENGOS EXTRA-SALARIALES**Artículo 68. Dietas y Kilometrajes**

El personal que por razones de organización, y previa autorización de la Dirección de IFEMA, tenga que desplazarse fuera del Recinto Ferial y no pueda utilizar el Servicio de Comedor, recibirá

contra factura justificativa, hasta un máximo de 14,00€ en días laborables y 18,00€ en días festivos a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Igualmente el personal que debido a una ampliación de jornada deba permanecer en su puesto de trabajo a partir de las 00,00 horas y deba desplazarse fuera del Recinto Ferial para cenar, recibirá iguales cuantías, a partir de la misma fecha. También se percibirá la dieta de cena cuando la ampliación de jornada tenga lugar a partir de las 22,00 horas y no esté previamente planificada en el cuadrante de trabajo.

Por otra parte, el personal que utilice su vehículo particular para la realización de gestiones laborales, previa autorización de la Dirección de IFEMA, recibirá la cantidad de 0,33€ por kilómetro recorrido.

Estas cantidades se revisarán económicamente durante los años 2018, 2019 y 2020 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

CAPÍTULO VI**BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 69. Aportación para Beneficios Sociales**

IFEMA realizará anualmente una aportación al Capítulo de Beneficios Sociales.

Asimismo se adicionará al capítulo de Beneficios Sociales el canon de explotación realizado por la empresa instaladora de máquinas de bebidas y productos alimenticios instaladas para uso de los trabajadores de IFEMA.

Finalmente engrosará también la aportación a Beneficios Sociales los intereses devengados por la concesión de préstamos al personal.

PRINCIPIOS GENERALES

1.- Serán beneficiarios los trabajadores fijos, los trabajadores contratados por un período superior a tres meses y los trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares, que formen parte de la plantilla de IFEMA.

2.- Las solicitudes deberán realizarse necesariamente cumplimentando el modelo de formulario confeccionado al efecto, debiendo entregarse en la Dirección de Recursos Humanos.

3.- Para poder beneficiarse de estas ayudas será condición indispensable entregar en la Dirección de Recursos Humanos la siguiente documentación:

- Para las ayudas a gastos médicos, factura original que contenga al menos la identificación completa del trabajador y de la entidad emisora, fecha de prestación de servicios, importe y certificación del pago completo.
- Para las ayudas a estudios y guarderías, se deberá adjuntar original de la matrícula, si la solicitud corresponde a estudios universitarios, o certificación original del Centro Docente en los demás casos, exceptuando estudios de enseñanza obligatoria (6 a 16 años) que no será necesario presentar dicha certificación.
- Para las ayudas especiales para hijos con alguna discapacidad, será necesario presentar certificado vigente de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid u otro organismo correspondiente a otra Comunidad reconociendo la condición de discapacitado.

Quedan excluidas las ayudas por gastos de adopción.

4.- El criterio de la concesión de las ayudas será competencia de la Comisión Paritaria.

5.- Anualmente la Comisión Paritaria establecerá en las actas que se redacten al efecto, la normativa de aplicación de los Beneficios Sociales y el importe de cada una de las ayudas que se integran en el capítulo de "Beneficios Sociales".

AYUDA A ESTUDIOS Y GUARDERÍAS:

Cada trabajador podrá presentar una única solicitud por unidad familiar, para ayuda a estudios y guarderías de sus hijos.

En el caso de uniones de hecho, el trabajador podrá solicitar ayudas para los hijos aportados por el otro componente de la pareja si éstos conviven con él, y la unión está inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Las ayudas a estudios de los trabajadores se canalizarán a través de lo establecido en el artículo 72 (Beca Estudios).

Excepcionalmente en los casos en que dos trabajadores de IFEMA formen una unidad familiar, solo uno de los dos podrá beneficiarse de la ayuda a estudios y guarderías por hijos y de la ayuda especial para hijos con discapacidad.

Los hijos de los trabajadores que fallezcan estando en activo en IFEMA, serán beneficiarios de las ayudas a estudios con los mismos criterios de concesión.

Quedarán automáticamente incluidas las ayudas para la escolaridad obligatoria, de 6 a 16 años, ambos inclusive, desde el 1er. Curso de Primaria a 4º Curso de la ESO, no teniendo que cumplimentarse el impreso de solicitud de ayuda ni aportar ningún tipo de certificado.

Si será necesario aportar certificado original de matriculación, así como cumplimentar el impreso de solicitud correspondiente, en aquellos casos en los que, por cualquier circunstancia se cursen estudios correspondientes a enseñanza reglada obligatoria teniendo edad superior para ello.

Para cualquier otro tipo de enseñanza reglada que no tenga carácter obligatorio (guarderías, formación profesional, bachillerato y estudios universitarios) y solo respecto de hijos menores de 25 años no emancipados, también será necesario adjuntar a la solicitud de ayuda a estudios, el certificado original de matriculación.

En el caso de las Guarderías, las ayudas se podrán materializar mediante tickets guardería, siempre que los centros docentes tengan reconocida esta modalidad de pago, en caso contrario el abono de la ayuda seguirá el procedimiento habitual.

Los estudios de los hijos mayores de 16 años, deberán tener la consideración de enseñanza reglada oficial. Quedan por tanto excluidas de estas ayudas todos los estudios que no estén homologados por el Ministerio de Educación, así como las ayudas para la obtención del carnet de conducir y para actividades deportivas y de ocio.

La cuantía de las ayudas a estudios y guarderías será determinada por la Comisión Paritaria, y estará en función del montante anual establecido para Beneficios Sociales.

AYUDA POR GASTOS MÉDICOS:

Esta ayuda es de beneficio exclusivo del trabajador, y están por tanto excluidos los familiares.

Cada trabajador podrá acogerse anualmente como máximo a DOS de estas ayudas, que tendrán que ser de diferente tipo, teniendo que presentarse factura acreditativa de cada una de ellas.

Las facturas acreditativas de los gastos médicos deberán contener la siguiente información para poder ser validadas por la Comisión Paritaria:

BENEFICIARIO

- Nombre y apellidos del trabajador
- Numero de Identificación Fiscal y domicilio.

EXPEDIDOR

- Nombre y apellidos ó denominación social
- Número de Identificación Fiscal y domicilio
- Lugar y fecha de su emisión
- Número de factura
- Importe y certificación del pago completo

Estas ayudas comprenden los siguientes gastos médicos:

TRATAMIENTOS MÉDICOS

Se considerarán los tratamientos médicos de rehabilitación, tratamientos fisioterapéuticos, psiquiátricos y psicológicos que no cubra la Seguridad Social, así como determinados medicamentos

prescritos para tratamientos muy concretos, siendo precisa la prescripción facultativa emitida a nombre del trabajador.

Se estudiará de manera individualizada cada solicitud, ya que dichos tratamientos tendrán que estar obligatoriamente relacionados con enfermedades comunes o accidente comunicados a la Empresa, siendo preciso siempre, además de la prescripción facultativa emitida a nombre del trabajador, el visto bueno del Servicio Médico de la Empresa.

Quedan excluidas aquellas solicitudes que correspondan a vacunas víricas y alérgicas

ORTOPÉDICOS

Se considerarán todos los gastos derivados de la adquisición o reparación de material ortopédico.

AYUDAS OFTALMOLÓGICAS, AUDITIVAS Y ODONTOLÓGICAS

Se considerarán todos los gastos derivados de la adquisición de gafas y lentillas graduadas, los tratamientos odontológicos y la adquisición de aparatos auditivos.

AYUDAS SOCIALES DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO

1.- Serán beneficiarios de esta ayuda de carácter extraordinario los trabajadores que tengan hijos con un grado de discapacidad que supere el mínimo establecido del treinta y tres por ciento exigible para el reconocimiento de la condición de discapacitado.

2.- La condición de discapacitado deberá estar reconocida mediante certificación vigente expedida por la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid u otro organismo oficial correspondiente a otra Comunidad que deberá acompañarse con la solicitud.

IMPORTE DE LAS AYUDAS

La cuantía de las ayudas tanto a estudios y guarderías como las de gastos médicos serán determinadas anualmente por la Comisión Paritaria en función del montante de la bolsa de Beneficios Sociales de cada uno de los años, a excepción de las ayudas sociales de carácter extraordinario que quedan establecidas en 750,00€ por hijo discapacitado.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al Equipo Directivo de IFEMA.

Artículo 70.-Anticipos

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos de sus haberes conforme se establece en el presente Artículo.

CLASES

A.- Los trabajadores podrán solicitar un anticipo, por una cantidad máxima del 75% del importe líquido de su salario fijo mensual.

Los anticipos solicitados en la primera quincena de cada mes serán amortizados, de una sola vez, en esa misma mensualidad. Los solicitados en la segunda quincena serán amortizados de una sola vez en la mensualidad del mes inmediatamente posterior y los anticipos sobre las pagas extraordinarias serán amortizados en el abono de las mismas.

B.- Los trabajadores fijos podrán solicitar un anticipo del importe líquido completo de las pagas extraordinarias. Al devengarse las pagas semestralmente, podrán solicitar el anticipo de la paga de junio durante el primer semestre de año, y el anticipo de la paga de diciembre durante el segundo semestre.

C.- Los trabajadores fijos podrán solicitar el importe líquido de hasta cuatro mensualidades anticipadamente, de acuerdo con el siguiente criterio de reintegro:

Una mensualidad a reintegrar en tres meses.

Dos mensualidades a reintegrar en seis meses.

Tres mensualidades a reintegrar en nueve meses.

Cuatro mensualidades a reintegrar en doce meses.

El importe líquido final de la nómina, será aquel que resulte una vez deducidos todos los conceptos que el trabajador tenga comprometidos en la fecha de la solicitud.

Durante el periodo de reintegro del anticipo de la Clase C, el trabajador no podrá solicitar el anticipo de la Clase A, ni préstamos dinerarios, a excepción de que se solicite para cancelar la totalidad de un préstamo dinerario.

Estos anticipos no devengarán interés alguno, y se concederá a las cuarenta y ocho horas de su petición como máximo.

Aquellos trabajadores que deseen solicitar un anticipo, deberán cumplimentar el impreso correspondiente en la Dirección de Recursos Humanos.

A los efectos de reintegrar los anticipos, expresamente se conviene que, IFEMA, está facultada y autorizada para descontar de la nómina de salarios mensual del trabajador, las cantidades que correspondan conforme se ha fijado precedentemente.

Artículo 71.- Préstamos

Todo trabajador fijo tendrá derecho a solicitar préstamos conforme se establece en el presente Artículo.

El personal que no sea fijo en plantilla podrá solicitar préstamos que puedan ser reintegrados antes de la finalización de su contrato.

IFEMA, vendrá obligada a conceder los préstamos que le sean solicitados, excepto en aquellos casos en que no proceda, conforme se regula en las presentes normas.

1.- CLASES

- A) Por un importe máximo de 4.000,00€
- B) Por un importe máximo de 10.000,00€
- C) Por un importe máximo de 15.000,00€

2.- FONDOS

El sistema está dotado con un fondo circulante de 350.000,00€.

El fondo se distribuye entre las clases de préstamos de la manera siguiente:

- Clase A: 60.000,00 €
- Clase B: 106.000,00 €
- Clase C: 184.000,00 €

3.- TRAMITACIÓN

Aquellos trabajadores que deseen solicitar un préstamo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Cumplimentar el impreso correspondiente al préstamo solicitado y remitirlo a la Dirección de Recursos Humanos.
- No estar inscrito ni reintegrando otro préstamo de cualquier clase.

4.- CONCESIONES

IFEMA registrará la solicitud en la lista para cada clase de préstamo, siendo el criterio de orden de concesión la fecha de presentación de dicha solicitud.

5.- CRITERIOS DE CONCESIÓN DE LOS PRÉSTAMOS

Únicamente tendrán preferencia y por este orden las siguientes solicitudes:

- Ayuda para atender gastos de enfermedad o asistencia sanitaria del cónyuge e hijos.
- Ayuda para costear procesos de adopciones internacionales.

6.- INTERÉS

Los préstamos de la clase que fueren, devengarán un interés del 2% anual. La diferencia entre el precio legal del dinero establecido para cada año y el interés de los préstamos tienen el tratamiento legal de retribución en especie.

La liquidación del interés mencionado anteriormente se abonará mensualmente, durante el período de amortización del préstamo.

La cuantía anual de los intereses se destinará al fondo de los beneficios sociales del año inmediatamente posterior a que estos se hubieran devengado.

7.- REINTEGRO

Los préstamos deberán ser reintegrados de la siguiente forma:

- Los de la Clase A, hasta 2.000,00€ en 12 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

De 3.000,00€, en 18 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

De 4.000,00€, en 24 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

-Los de la Clase B, hasta 6.000,00€ en 30 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

Hasta 8.000,00€ en 36 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

Hasta 10.000,00€ en 42 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

-Los de la Clase C, hasta 12.000,00€ en 54 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

Hasta 15.000,00€ en 60 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.

A los efectos de garantizar el reintegro de los préstamos expresamente se conviene que, IFEMA está facultada y autorizada para descontar de la nómina de salarios mensual del trabajador, las cantidades que correspondan conforme se ha fijado precedentemente, así como los intereses que dichas cantidades devenguen.

Finalizada la relación laboral con IFEMA de un trabajador, que tuviera un préstamo pendiente total o parcialmente de amortizar, se entenderá vencido y líquido al momento del cese de la relación laboral, procediéndose a su devolución con cargo a la liquidación que por cualquier concepto le pueda corresponder y hasta donde alcanzara, debiendo el trabajador, en su caso, reintegrar la diferencia hasta el total del pago del mismo, en la misma fecha.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al Equipo Directivo de IFEMA.

Artículo 72. Beca de Estudios

Tendrán derecho a percibir esta ayuda los trabajadores de plantilla de IFEMA, que cursen estudios en centros oficiales reconocidos, y cumplan los siguientes requisitos:

Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional, así como los estudios secundarios y de postgrado.

Las ayudas por estudios quedan supeditadas a la presentación de certificado de asistencia y aprovechamiento expedido por el centro docente.

Si la fecha de abono de las ayudas solicitadas es anterior a la de finalización del curso, deberá aportarse certificado de matriculación, para una vez finalizado presentar el de asistencia y aprovechamiento.

El importe de la ayuda a estudios ascenderá anualmente a dos tercios del coste de los estudios, no pudiendo ser superior en ningún caso a 460,00 € en el año 2017, 470,00€ en el año 2018, 485,00€ en el año 2019 y 500,00€ en el año 2020.

La Dirección de IFEMA informará al Comité de Empresa de los beneficiarios de las ayudas mediante relación nominal de los mismos, entendiéndose que estas ayudas tendrán preferencia para aquellos estudios relacionados con las actividades de IFEMA.

En el caso de que la Dirección de Recursos Humanos entienda que debe denegar una solicitud, deberá remitir al interesado escrito motivado, con copia al Comité de Empresa, en el plazo de 15 días.

El procedimiento de presentación y concesión será el siguiente:

1.- Las ayudas se solicitarán ante la Dirección de Recursos Humanos y en el impreso que al efecto se confeccione.

2.- El plazo de presentación finalizará el día 30 de Noviembre de cada año, efectuándose el abono de las ayudas aprobadas en la segunda quincena del mes de Diciembre.

3.- Las solicitudes presentadas durante el mes de Diciembre, se analizarán y aprobarán en su caso, con cargo a la partida presupuestaria del año siguiente, siendo su fecha de abono la misma que para las solicitudes recogidas durante dicha anualidad.

4.- En el supuesto de que el trabajador deje de asistir con regularidad al curso para el que se concedió la ayuda, sin causa justificada, deberá devolver el importe de la misma, a cuyo efecto se le descontará de la nómina.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al Equipo Directivo de IFEMA.

Artículo 73. -Comedor

Durante el año 2017 y 2018 el precio del servicio de comedor para los empleados de IFEMA será de 3,05€ y durante los años 2019 y 2020 de 3,10€, abonando la Dirección de IFEMA la diferencia hasta alcanzar el valor real del citado servicio.

La composición del menú del comedor de personal, que es subvencionado por IFEMA, consta de:

Un primer plato a elegir entre tres posibilidades.

Un segundo plato a elegir entre tres posibilidades.

Un postre (yogur, helado, fruta de temporada, etc.)

Una bebida (refresco, cerveza, agua, vino y/o gaseosa)

Pan

Café o infusión

Asimismo cabe la posibilidad de que el trabajador opte por un medio menú, por el que abonarán 2,40€ durante los años 2017 y 2018, y 2,45€ durante los años 2019 y 2020 y cuya composición, a diferencia del menú completo, solo incluye uno de los dos platos.

Durante los días de jornada intensiva del mes de Junio en que no esté abierto el comedor de personal y el mes de Julio, la Dirección de IFEMA habilitará un comedor para aquellos trabajadores que por necesidades de trabajo tengan que prolongar su jornada laboral. En este período, IFEMA correrá con el coste íntegro del precio del servicio de comedor.

Artículo 74.- Plan de Pensiones

IFEMA canalizará la previsión social complementaria de los trabajadores fijos, a través de un Plan de Pensiones. El Plan de Pensiones de IFEMA es un programa de previsión social de carácter privado y voluntario, con prestaciones independientes del régimen de la Seguridad Social y se regirá por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, su Reglamento, demás normas específicas o concordantes sobre Planes y Fondos de Pensiones vigentes en cada momento y por sus especificaciones particulares.

El Plan se encuadra en razón de los sujetos constituyentes en la modalidad del sistema empleo y en razón de las obligaciones estipuladas en la modalidad de aportación definida.

Por este motivo IFEMA, como promotor del plan, realizará trimestralmente las aportaciones a cada empleado partícipe conforme a los siguientes niveles de edad:

Nivel 1 - 18 a 35 años	-- 3% del salario fijo mensual
Nivel 2 - 36 a 45 años	-- 4% del salario fijo mensual
Nivel 3 – A partir de 46 años	-- 5% del salario fijo mensual

Los trabajadores estarán liberados de la obligación de efectuar aportaciones y obligados a cumplir con las condiciones que se establezcan en las especificaciones del Plan.

La incorporación al Plan de Pensiones se producirá una vez que el trabajador contabilice dos años de antigüedad en la empresa.

El Plan de Pensiones tendrá el tratamiento fiscal que en cada momento le otorgue la legislación vigente, recogido en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 75.- Póliza de Seguro Colectivo de Vida

IFEMA constituirá a favor de todos los trabajadores que forman parte de la plantilla de IFEMA una Póliza de Seguro Colectivo de Vida sujeta al Real Decreto 1588/1999 por el que se aprueba el reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios.

El importe del capital asegurado será aquel que fije IFEMA y que se corresponderá con el Salario Fijo Anual (Salario Base y Plus Convenio más el Plus de Antigüedad) de cada uno de los asegurados.

Las garantías y capitales asegurados serán los siguientes:

- Fallecimiento: Una vez el capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente: El doble del capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente de circulación: El triple del capital asegurado.
- Invalidez permanente absoluta para cualquier profesión u oficio derivada de un accidente o enfermedad: Una vez el capital asegurado.

La compañía aseguradora, con la simple comunicación de IFEMA, anticipará de forma inmediata a los beneficiarios designados la cantidad de 16.010,12 € al objeto de que estos puedan hacer frente a los gastos inminentes derivados de un siniestro (por ejemplo: gastos de traslado, sepelio, gestoría, liquidación de impuestos, etc.).

Anualmente se revisarán los capitales asegurados de la póliza, en función de las variaciones que hayan experimentado el salario fijo anual de los trabajadores asegurados.

Los asegurados estarán sujetos a las condiciones generales, particulares y especiales, que conforman la Póliza de Seguro Colectivo de Vida, suscrita entre IFEMA y la empresa aseguradora.

La Póliza del Seguro Colectivo de Vida tendrá el tratamiento fiscal que en cada momento le otorgue la legislación vigente, recogido en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Del condicionado de la Póliza se dará copia al Comité de Empresa.

Artículo 76.- Póliza de Seguro Colectivo de Jubilación

IFEMA constituirá a favor de los trabajadores fijos de la plantilla de IFEMA, una Póliza de Seguro Colectivo de Jubilación por la cual los asegurados percibirán el capital asegurado a la jubilación.

Para tener derecho a la prestación, el empleado asegurado debe jubilarse efectivamente por la Seguridad Social a la edad de jubilación de acuerdo con los criterios establecidos. En la Disposición Transitoria Séptima "aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización", del Real Decreto legislativo 8/2015.

En tanto no se produzca la circunstancia prevista en el párrafo anterior, el trabajador no tendrá derecho al capital asegurado, al no haber imputación fiscal de las primas.

El importe del capital asegurado será aquel que fije IFEMA y que se corresponderá con el Salario Fijo Anual (Salario Base y Plus Convenio más el Plus de Antigüedad) de cada uno de los asegurados.

Anualmente se revisarán los capitales asegurados en función de las variaciones que hayan experimentado el Salario Fijo anual y el Plus de Antigüedad de los trabajadores asegurados.

Los asegurados estarán sujetos a las condiciones generales, particulares y especiales, que conforman la Póliza del Seguro Colectivo de Jubilación suscrita entre IFEMA y la empresa aseguradora.

En los supuestos de jubilación anticipada por voluntad del trabajador IFEMA garantizará el cobro íntegro del capital asegurado.

Del condicionado de la Póliza se dará copia al Comité de Empresa.

CAPÍTULO VII

PLAN DE FORMACIÓN

Artículo 77. Principios Generales

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales, siendo, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad ferial y en definitiva a posibilitar la consecución de los objetivos estratégicos de IFEMA.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar su formación y su promoción profesional, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación redunde en su propio desarrollo y crecimiento profesional.

Artículo 78.- Objetivos

La formación profesional buscará atender entre otros los siguientes objetivos:

- 1.- La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- 2.- La actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y el puesto de trabajo, con el fin de contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de IFEMA.
- 3.- La especialización en algún área o materia del propio trabajo.
- 4.- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de títulos académicos y profesionales relacionados con su actividad ocupacional, así como la ampliación de conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales y a la adquisición de conocimientos de otros puestos de trabajo.

Artículo 79.- Criterios formativos

La política formativa en IFEMA se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en IFEMA y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de la empresa y los representantes de los trabajadores, en el entendimiento de que constituye un beneficio para ambas partes.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de IFEMA y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal.

Artículo 80.- Desarrollo de la Formación

La Dirección de IFEMA, establecerá anualmente el Plan de Formación que será elaborado atendiendo a los objetivos y criterios señalados en los artículos precedentes, informando a los representantes legales de los trabajadores del contenido del mismo.

Se distinguen dos categorías de formación:

- a) Formación de contenido imprescindible para el puesto de trabajo, como consecuencia de la implementación de cambios y mejoras técnicas u organizativas. Estas acciones formativas tendrán lugar dentro de la jornada laboral, considerándose el tiempo de duración de las mismas como tiempo efectivo de trabajo y la asistencia de los trabajadores será siempre obligatoria.
- b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo u actualización del puesto de trabajo. Se corresponden a acciones formativas impulsadas por la empresa o el propio trabajador y dirigidas a mejorar la cualificación profesional en aspectos propios de su trabajo, que sin ser imprescindibles, contribuyen a la mejora profesional.

Se procurará que estas acciones formativas se realicen siempre que sea posible en horario laboral y lugar de residencia del trabajador. No obstante, dichas acciones de formación podrán realizarse fuera del horario laboral y de la localidad donde radique el centro de trabajo.

En ningún caso la realización de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución económica adicional alguna. No obstante las horas de formación que excedan el horario laboral del trabajador en las acciones formativas de contenido imprescindible para el puesto de trabajo, podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso.

Cualquier trabajador podrá cursar directamente a la Dirección de IFEMA sugerencias relativas a mejorar aspectos o actividades en materia de formación.

Artículo 81. Financiación de la Formación

La Dirección de IFEMA consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional de sus trabajadores.

No obstante, como contribución a la mejora de la productividad y competitividad, IFEMA tendrá en consideración las posibilidades que el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, regulado en el Real Decreto 694/2017, puedan resultar beneficiosas para la Organización en lo referente al apartado de formación programada por las empresas para sus trabajadores.

Artículo 82.- Promoción y formación profesional

1.- El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el apartado b) del artículo 44 (permisos sin retribuir).
- d) A la formación regulada en el apartado a) del artículo 80 del Convenio Colectivo necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en IFEMA tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años (artículo 23.3 ET). El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del plan de formación de IFEMA o comprometido con el Comité de Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa.

Artículo 83.- Permisos Individuales de Formación

Se entiende por permiso individual de formación (PIF) el que IFEMA concede a un trabajador para que curse estudios con acreditación oficial, incluidos los títulos y los certificados de profesionalidad, facilitándose así una formación que permita mejorar su capacidad personal y profesional.

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación individual deberán reunir las siguientes condiciones:

- a) Estar reconocidas por una titulación oficial:
 - Acreditación oficial expedida por la Administración competente y publicada en el BOE o boletín autonómico.
 - Titulación oficial expedida por la Administración educativa, con validez en todo el territorio estatal y publicada en el BOE.
 - Títulos de Formación Profesional y Certificados de profesionalidad.
- b) La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.
- c) La formación no deberá estar incluida en las acciones de formación continua de IFEMA.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación individual las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

Será de aplicación a los permisos individuales de formación el requisito de información al Comité de Empresa establecido en el Artículo 84 del Convenio Colectivo.

La Dirección de IFEMA podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud de permiso de formación, las necesidades productivas y organizativas de la empresa, para lo que recabará la opinión del Comité de Empresa, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente a la realización del trabajo en la misma.

IFEMA podrá financiar los costes salariales de los permisos individuales de formación, de acuerdo con lo establecido por la Orden Ministerial 2307/2007 de 27 de julio.

Artículo 84.- Competencias del Comité de Empresa en materia de formación

Las competencias del Comité de Empresa en materia de formación serán las siguientes:

- 1.- Conocer el Plan Anual de Formación de IFEMA, en el que se especificarán las acciones formativas que lo compongan, objetivos y calendario de ejecución de las mismas, así como los colectivos a los que van dirigidos los planes formativos.
- 2.- Emitir un informe, con carácter previo y no preceptivo ni vinculante al Plan Anual de Formación en el que podrán proponer medidas o acciones formativas concretas.
- 3.- Plantear propuestas para la mejora del Plan de Formación y de las acciones formativas.
- 4.- Hacer un seguimiento del Plan Anual de Formación.
- 5.- Plantear propuestas para la mejora de los sistemas establecidos en el Convenio para el desarrollo profesional.

CAPÍTULO VIII**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 85. Principios Generales**

La prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo que, en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la Dirección de IFEMA a la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por la Dirección de IFEMA de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Artículo 86. Delegados de Prevención**1.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa. No obstante podrán ser designados también Delegados de Prevención, los miembros pertenecientes a la Sección Sindical y cualquier otro trabajador, siempre que la facultad de designación recaiga en el Comité de Empresa.

2.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- a) Colaborar con la Dirección de IFEMA en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución, de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Ser consultados por la Dirección de IFEMA, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la Ley 31/1995.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el Artículo 40 de la Ley 31/1995, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas, y que deberán quedar reflejadas en el informe final emitido.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del Artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los Artículos 18 y 23 de la citada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por la Dirección de IFEMA sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir de la Dirección de IFEMA las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 40 de la Ley 31/1995 en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar de la Dirección de IFEMA la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección de IFEMA, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del Artículo 21 de la Ley 31/1995.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este Artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Dirección de IFEMA podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa de la Dirección de IFEMA a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este Artículo deber ser motivada.

4.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1.- Lo previsto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/1995 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de IFEMA en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) contenidas en las Facultades de los Delegados de Prevención.

2.- La Dirección de IFEMA pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la Dirección de IFEMA por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3.- A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 87. Comité de Seguridad y Salud

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Dirección de IFEMA y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en IFEMA que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de IFEMA que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y Técnicos en Prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

2.- En cuanto al funcionamiento, competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento interno acordado entre los Delegados de Prevención y los representantes de la empresa.

Artículo 88. Servicios de Prevención

1.- Se entenderá como Servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, IFEMA deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación que establece la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño y aplicación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

3.- IFEMA concertará el servicio de Prevención con una entidad especializada ajena a la empresa. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 89.- Obligaciones de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos

1.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Dirección de IFEMA.

2.- Los trabajadores, con arreglo a su formación e información y siguiendo las instrucciones de la Dirección de IFEMA, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Dirección de IFEMA, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con la Dirección de IFEMA para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3.- El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Capítulo Régimen Disciplinario del presente Convenio Colectivo.

Artículo 90. Protección a la Maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, tendrán derecho, en los términos establecidos en el Art. 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia del hijo. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior. Será competencia del Comité de Seguridad y Salud, evaluar y determinar la existencia de tales riesgos.

Artículo 91. Vigilancia de la Salud

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de IFEMA garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

IFEMA realizará a su cargo, un reconocimiento genérico anual a cada trabajador, que se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, y que se compondrá de las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina
- Control de visión
- Audiometría y otoscopia
- Espirometría
- Tensión arterial
- Auscultación cardíaca y pulmonar
- Palpación abdominal
- Tallaje
- Historia clínico-laboral más anamnesis.
- Reconocimiento músculo-esquelético.

Este reconocimiento genérico solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, sin menoscabo de la realización de reconocimientos médicos de carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

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

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 92.- Capacidad Disminuida

En la medida de las posibilidades operativas, funcionales y organizativas, la Dirección se compromete a promover la reubicación del personal que, por incidencias documentadas en sus condiciones físicas o psíquicas, no se halle en situación de dar rendimiento normal en su puesto de trabajo, y le haya sido denegada la incapacidad permanente total para la profesión habitual, en cualquiera de sus grados, de conformidad con el procedimiento regulado a continuación.

1. Declaración de capacidad disminuida.

La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la Empresa.

a) Declaración a petición del interesado.

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado será necesario:

- Que el médico de cabecera, o especialista en su caso, de la Seguridad Social declare mediante informe que al trabajador le es necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeñe, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.
- Que el referido dictamen sea ratificado por el servicio de prevención.
- Que, con carácter previo a su solicitud de capacidad disminuida, el trabajador haya instado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el correspondiente procedimiento para el reconocimiento de su situación de Incapacidad Permanente, en cualquiera de sus grados, y ésta le haya sido denegada.

c) Declaración a iniciativa de la Empresa.

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la Empresa, será necesario, igualmente, el informe del facultativo de la Seguridad Social y la ratificación del servicio de prevención tras la realización de las correspondientes pruebas médicas.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancias de la Empresa, la aceptación será también obligatoria, y la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de reubicación, retribución, incompatibilidad y recuperación.

2. Reubicación del personal con capacidad disminuida.

Declarada la capacidad disminuida, la Empresa designará, previa información al Comité de Seguridad y Salud, el nuevo puesto de trabajo que habrá de ocupar el trabajador, habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado, dentro de las disponibilidades que existan en las diversas áreas funcionales y compatible con la categoría del puesto anterior. La aceptación por este será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

En el caso de imposibilidad de reubicación a un nuevo puesto, bien por inexistencia del mismo, por falta de habilitación profesional o capacitación técnica del trabajador para su desempeño, por falta de correlación entre el nuevo puesto y la categoría del trabajador en el anterior o por otras causas motivadas de índole operativa, funcional u organizativa, la Dirección promoverá la adaptación de las tareas, procesos o métodos del puesto original a las limitaciones constatadas en la declaración de capacidad disminuida.

3. Retribución y jornada.

Declarada la disminución de capacidad, el trabajador estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo sin que ello suponga perjuicio a terceros.

De no existir un puesto de destino análogo en categoría al inicial que originó la declaración, la Dirección de IFEMA y el Comité de Empresa determinarán de mutuo acuerdo las modificaciones necesarias para hacer viable la adscripción del trabajador al mismo, incumbiendo a la clasificación profesional, jornada, etc.

4. Incompatibilidades.

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes normas le otorgan, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de la que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición anulará automáticamente la declaración de capacidad disminuida, retornando el trabajador a su original puesto de trabajo.

5. Recuperación de capacidad.

El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del servicio de prevención. Si el trabajador discrepase del dictamen del servicio de prevención, habrá de aportar informe de los servicios públicos de salud.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador, la empresa deberá destinarle a su puesto de trabajo anterior.

Si el trabajador manifestase su deseo de permanecer en el puesto desempeñado durante la situación de capacidad disminuida, la empresa podría valorar la viabilidad de tal petición, que en todo caso conllevaría necesariamente la pérdida de los derechos que estas normas otorgan, pasando a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

Artículo 93.- Prevención contra el Tabaquismo

Por razones de seguridad e higiene y en cumplimiento de la Ley 28/2005 de 26 de diciembre de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo, queda totalmente prohibido fumar en los locales de trabajo.

A los trabajadores que abandonen abusivamente su puesto de trabajo para fumar, les será de aplicación el régimen disciplinario.

Artículo 94. Uniformidad

Durante la vigencia del convenio, el personal uniformado recibirá las prendas que se detallan en el cuadro del apartado C, "*dotación de prendas por uniforme y año*".

Es misión del Comité de Seguridad y Salud, determinar el tipo de prenda más adecuado y el personal afectado.

La uniformidad será de uso obligatorio en el trabajo, no pudiendo ser utilizada fuera del centro de trabajo.

A) Puestos de trabajo dotados de uniformidad:

Dirección	Departamento	Puesto de Trabajo	Uniforme
Dirección Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • PCI • Climatización • Electricidad • Oficios Varios 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico de PCI • Técnico de Climatización • Técnico de Electricidad • Técnico de Oficios Varios 	Mantenimiento
Dirección de Compras	<ul style="list-style-type: none"> • Logística 	<ul style="list-style-type: none"> • Operador de Logística (almacén) 	
Dirección de Seguridad y Autoprotección	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios Internos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza • Oficial de Tráfico y Vialidad Interna 	Ordenanza Tráfico
	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficial de Seguridad 	Servicios
Dirección de Servicios FERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio en Pabellones • Actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Pabellón • Oficial de Actividades 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al Cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Atención al Expositor 	Atención al Expositor
Dirección Administrativo-Financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al Expositor • Tesorería y Recaudación 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Recaudación 	Recaudación

B) Equipos de Protección Individual:

Por aplicación de las medidas preventivas establecidas en las evaluaciones de riesgos, y derivada de su condición de equipos de protección individual, las siguientes prendas tienen la consideración de uniformidad reglamentaria y obligatoria para los puestos de trabajo afectados y durante las tareas definidas a continuación:

EPI	Uniforme		
	Mantenimiento	Tráfico	Servicios
calzado de seguridad (botas y zapatos con homologación S3)	Permanente	Con carácter general, y para cualquier tarea, presencia o tránsito en viales de circulación de vehículos en intemperie y sus zonas anejas, como cajeros, barreras, lectores, báculos, etc.	Cuando las condiciones del entorno de trabajo entrañen riesgo de pisadas sobre objetos punzantes o de aplastamiento, o golpes por o contra objetos; especialmente en áreas de exposición durante los montajes y desmontajes, etc.
Prendas de alta visibilidad o con elementos reflectantes	Permanente (elementos reflectantes en pantalones, calzado y chaleco de verano)	(polos, forro polar y chaquetón de alta visibilidad, y elementos reflectantes en pantalones, calzado y chaleco de verano)	Durante la realización de tareas o presencia en entornos de trabajo con escasa visibilidad y riesgo de atropello por vehículos, como áreas de exposición con niveles mínimos de iluminación. (elementos reflectantes en pantalón de mantenimiento y chaleco de verano)

Los elementos de protección, alta visibilidad y/o reflectantes integrados en las prendas no podrán ser manipulados, retirados ni ocultados. En caso de fehaciente deterioro de la prenda o de sus elementos de protección, el usuario lo comunicará a su área funcional para gestionar internamente su reposición en el menor plazo posible.

C) Cuadro de dotación de prendas por uniforme y año:

Denominación	Mantenimiento				Servicios				Atención al Expositor				Ordenanzas				Tráfico				Recaudación						
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020			
Unidades por prenda y año																											
Chaqueta de trabajo	1		1																	1		1					
Pantalón de trabajo invierno	1	1	1	1	***		***													1	1	1	1				
Pantalón de trabajo verano	1	1	1	1																1	1	1	1				
Americana					2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1		1		
Pantalón de invierno					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1		1	1	1	
Pantalón de verano					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1		1	1	1	
Camisa m. larga	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1				2	2	2	
Camisa m. corta	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1				2	2	2	
Polo	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1															
Polo Alta Visibilidad verano																					2						
Polo Alta Visibilidad invierno																					2						
Jersey de mantenimiento	1		1																	1		1					
Jersey					1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1		1		
Chaleco invierno	1		1		1		1													1		1					
Chaleco verano	1		1		1		1													1		1					
Forro polar	1		1		1		1																				
Forro polar Alta Visibilidad																					1						
Chaquetón	*		*		1		*		*		*		*		*		*		*				*		*		
Chaquetón Alta Visibilidad																					1						
Corbata					2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1			2		2		
Cinturón	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		
Guantes	1		1		1		1								1		1		1		1		1				
Abrigo de cuello	1		1		1		1													1		1					
Calcetín invierno	3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		
Calcetín verano	3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		3		
Calzado de Seguridad	2	**	2	**	2	**	2	**												2	**	2	**				
Calzado de Trabajo					2	**	2	**	2	**	2	**	2	**	2	**	2	**	2	**				2	**	2	**

* Los chaquetones de invierno se renovarán a demanda de cada usuario, dado su escaso uso y larga vida útil.

** La renovación del calzado tendrá carácter bienal (2017 y 2019). En los años pares se proporcionará a demanda si, por deterioro a consecuencia del uso u otras causas justificadas, fuera necesario.

*** Una unidad para el personal de servicio en pabellones.

El personal uniformado podrá solicitar monos de trabajo o prendas auxiliares para el desarrollo de tareas que pudieran deteriorar la uniformidad reglamentaria.

El personal que realice trabajos que exijan permanencia prolongada en el exterior, será provisto del equipamiento adecuado para protección contra las adversidades climatológicas.

El personal de nuevo ingreso recibirá, en el momento de la incorporación, la dotación completa correspondiente a su colectivo, conteniendo las prendas y unidades que figuran en el cuadro para el año 2017.

En el caso del personal femenino que deba llevar uniforme, se contemplará la posible situación de embarazo, debiendo existir para ello la uniformidad adecuada.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 95.- Principios Generales

1.- La política laboral de IFEMA garantiza la igualdad de oportunidades laborales y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

2.- IFEMA asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna.

3.- Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias.

Este compromiso conlleva eliminar 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 necesidades para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 96.-Objetivos

1.- IFEMA se plantea como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales, proteger los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores afectados por este Convenio puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

2.- A tal efecto, independientemente de la elaboración de un Plan de Igualdad, exigido por el Artículo 45 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que analizará la situación de igualdad en el seno de IFEMA y tomará las medidas correctoras necesarias, en su caso, se considerarán como principios generales constitutivos de dicho Plan de Igualdad los acuerdos a los que se hace referencia en este Capítulo.

Artículo 97- Plan de Igualdad

1.- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico, y como tal se integrará y observará en el seno de IFEMA, en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente Convenio Colectivo.

2.- En atención a dicho principio, IFEMA, en colaboración con el Comité de Empresa, implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

3.- Teniendo en cuenta lo anterior, IFEMA ha elaborado conjuntamente con el Comité de Empresa, un plan de igualdad en el que se incluye de forma ordenada las medidas tendentes para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones y poniendo en marcha políticas activas que elimine las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminaciones o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 98. - Comisión de Igualdad

Con la finalidad de vigilar y regular las cuestiones derivadas de lo dispuesto en el artículo 97 “Plan de Igualdad” y el artículo 99 “Medidas Específicas de la Igualdad de Género”, se constituye la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad estará integrada de forma permanente por tres miembros de cada una de las representaciones (de la Dirección de IFEMA y de los representantes de los trabajadores), y a los que se unirán tres trabajadores, elegidos consensuadamente por las partes, en calidad de vocales, con voz pero sin voto, a los que se les pedirá su participación cuando las circunstancias lo requieran.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por acuerdo de ambas partes, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Serán objetivos de la Comisión de Igualdad las siguientes materias:

- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, así como el diseño y la aplicación de medidas encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y la erradicación de cualquier tipo de discriminación; las medidas serán transversales para todos los departamentos y direcciones de IFEMA.
- Fijar los objetivos, prácticas y seguimientos que deben determinar los deberes que deben llevarse a cabo, indicando que es lo que debe cambiarse en realidad y en qué sentido. Los objetivos no podrán contravenir los principios de mérito y capacidad de acceso, deben responder a un fin promocional, deben tener carácter temporal, deben ser razonables y proporcionales y tener por objeto la erradicación de la discriminación.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, promoviendo acciones formativas y de sensibilización, que promulguen la igualdad de oportunidades. Adoptar las estrategias y medidas que deben contemplarse en el propio plan en aras de lograr los objetivos desde una perspectiva material y no solo formal. Estrategias que deben contener todo lo legalmente necesario para avanzar en los objetivos definidos y no vulnerar los derechos de otros colectivos, en este caso, los hombres.
- Evaluar el grado de aplicación de las medidas legales en materia de igualdad, llevando a cabo sistemas de seguimiento y evaluación y en el que la participación de la representación de los trabajadores constituirá una garantía de su aplicación.

La Comisión de Igualdad se reunirá al menos semestralmente o siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema a petición de una de las partes. De las reuniones y acuerdos que adopte la Comisión se levantarán las correspondientes actas, que serán difundidas a la plantilla de IFEMA cuando se trate de asuntos de interés general.

Artículo 99.-Medidas específicas en materia de igualdad de género**Periodo de selección de Personal**

Todas las decisiones que adopta IFEMA relacionadas con la selección y contratación de personas están basadas en las habilidades, cualidades, capacidad y experiencia profesional de los candidatos. No considera la raza, sexo, edad, color, origen étnico o cualquier otro factor que no esté relacionado a los criterios mencionados para la toma de decisiones.

IFEMA se compromete a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección, asegurando que se realizará atendido a criterios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, eligiendo a los mejores profesionales a través de una selección basada en el mérito y las aptitudes de los candidatos.

Durante los procesos de selección de personal no obligará a responder al candidato, salvo casos objetivamente justificados, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares, ni incluirá ninguna alusión preferencial en razón del sexo o edad.

Preferencia en el empleo

IFEMA y el Comité de Empresa fomenta una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Igualdad de IFEMA impedirá la existencia de cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda

injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional.

Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer

En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de éste, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a la mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por IFEMA; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Retribución

IFEMA estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Formación profesional en el trabajo

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca el trabajador solicitante.

Uso de lenguaje no sexista

Se evitará la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

En este sentido es necesario indicar que en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa.

Artículo 100.- Protección de las víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.

1.- Aquellos trabajadores que justifiquen, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, tendrán derecho a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en IFEMA, y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

Este derecho se podrá ejercitar en los términos que se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá al trabajador.

2.- En el supuesto de que la víctima de violencia de género o víctima del terrorismo se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. Durante este tiempo se les suspenderá la obligación de cotización, que les serán consideradas como de cotización efectiva, a efectos de la prestación de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

3.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de víctimas del terrorismo se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de la obligación de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4.- En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 29/2011 de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Artículo 101- Protección contra el acoso moral y sexual

La Dirección de IFEMA y el Comité de Empresa, declaran conjuntamente que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado por tener todos los trabajadores el derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garanticen su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello la Dirección de IFEMA y el Comité de Empresa manifiestan su compromiso para mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Por este motivo, ha elaborado un Código de Prevención del Acoso y un Protocolo de Actuaciones en caso de denuncia de acoso que establece las medidas mediante las cuales IFEMA procura prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso, así como un procedimiento interno de actuación para los casos en que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún trabajador respecto de un presunto escenario de acoso.

En definitiva el citado documento intenta recoger un procedimiento eficaz, ágil y confidencial en el que se contemple la prevención, y en su caso la solución inmediata de las situaciones relativas a cualquier situación o comportamiento que se pudiera dar de acoso en el trabajo. Sin perjuicio de los anterior, el canal de comunicación existente en el Código de Prevención del Acoso y en particular el Protocolo de Actuaciones anterior funcionará simultáneamente al Canal Ético, por lo que cualquier reclamación o denuncia motivada por cuestiones relacionadas con el acoso en cualquiera de sus posibles manifestaciones, podrá ser gestionado o a través del Canal Ético, a la libre elección del afectado o persona denunciante.

La Dirección de IFEMA, a través del Comité de Cumplimiento Normativo pondrá en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

En este sentido, sin perjuicio de la presentación del documento y su publicidad a toda la plantilla, el Código del Prevención del Acoso, formará parte del Manual del Proceso de Acogida, que se entrega a todos los trabajadores en el momento de su incorporación a IFEMA.

Artículo 102- Condena al trabajo forzoso e infantil

La Dirección de IFEMA y el Comité de Empresa, condenan expresamente cualquier tipo de trabajo o servicio obtenido de cualquier persona bajo amenaza o castigo para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente, el cual constituye un atentado contra los derechos humanos.

De la misma forma, condenan cualquier forma de trabajo o servicio obtenido de cualquier persona que no tenga la edad mínima de trabajar. El empleo de este tipo de mano de obra constituye igualmente para IFEMA un atentado contra los derechos humanos y contra cualquier forma de ética.

CAPÍTULO X**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 103.- Principios Generales**

Los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia de que este capítulo no obedece a voluntad punitiva alguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar una serie de normas de obligado cumplimiento para facilitar el buen funcionamiento de la empresa.

Las normas de régimen disciplinario persiguen, por tanto, el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de IFEMA, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa. Por este motivo los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de IFEMA de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifican en los artículos siguientes.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de IFEMA cualquier infracción de la normativa laboral vigente o un incumplimiento contractual, que no estuviera permanentemente tipificada conforme los siguientes artículos o en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 104. Graduación de las Faltas

1.- A efectos laborales se entiende por falta cualquier acto u omisión del trabajador que suponga quebranto de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo que preceptúen las disposiciones laborales vigentes.

2.- La falta cometida por un trabajador se calificará en LEVE, GRAVE y MUY GRAVE, atendidas las circunstancias en que se produce, la trascendencia, intencionalidad e importancia de la misma, los antecedentes concurrentes, y los perjuicios creados a la Empresa, jefes, compañeros o subordinados.

Artículo 105. Faltas Leves

Se considerarán Faltas Leves las siguientes:

1.- 3 faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada y siempre que el retraso no sea superior a 20 minutos, en un periodo de 30 días.

2.- La no utilización del correspondiente sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en 3 ocasiones dentro del mismo mes.

3.- Una falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada o, sin previa autorización de IFEMA.

Se entenderá la existencia de la falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal del trabajador ausente.

4.- No comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos los cambios de domicilio que modifiquen los datos inicialmente facilitados a IFEMA.

5.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.

6.- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

7.- Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del Departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo superior a 30 minutos y siempre que ello no hubiere causado un perjuicio a IFEMA, o al desarrollo normal del trabajo, ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

8.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

9.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada, o la inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por IFEMA.

10.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o de los que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo siempre que dichos desperfectos no ocasionen un perjuicio a IFEMA, en cuyo caso la falta se calificará como falta grave.

11.- La falta de higiene y aseo personal cuando pueda afectar al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de empresa o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros, y siempre que previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

12.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta no suponga perjuicio para IFEMA o quejas del público, en cuyo caso, se entenderá como falta muy grave.

13.- Acceder al Centro de Trabajo en horario distinto al establecido, injustificadamente y sin previa autorización.

14.- La no observancia de la Ley 28/2005 de 26 de diciembre de Medidas Sanitarias frente al tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en las zonas no autorizadas para ello.

Artículo 106. Faltas Graves

Se considerarán Faltas Graves las siguientes:

1.- Más de 3 y menos de 8 faltas de puntualidad injustificadas en la entrada o salida del trabajo, siempre que el retraso no sea superior a 20 minutos, en un periodo de treinta días.

2.- La no utilización injustificada del correspondiente sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de 3 y menos de 8 ocasiones dentro del mismo mes.

3.- La inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 3 días en el período de un mes sin previa autorización de IFEMA.

Se entenderá la existencia de la falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal del trabajador ausente.

4.- Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada, y sin previa autorización de los responsables del Departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo superior 60 minutos y siempre que ello no hubiere causado perjuicio a IFEMA, o al desarrollo normal del trabajo, ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

5.- No presentar dentro del plazo de 3 días laborables, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes médicos de baja y confirmación por IT y los partes médicos de alta dentro del plazo de 1 día contado a partir del siguiente al de la fecha de expedición.

6.- La demora injustificada en cumplir las instrucciones y funciones encomendadas por los responsables del Departamento o superiores jerárquicos, siempre que las mismas se acomoden a las propias del grupo profesional del trabajador. Si la demora injustificada supusiese perjuicio para IFEMA o el normal desarrollo del trabajo, se calificará de muy grave.

7.- El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de IFEMA para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

8.- Las discusiones con los compañeros, jefes o subordinados, por cuestiones ajenas al trabajo, siempre que las mismas no supongan alteración en el trabajo o se produzcan ofensas verbales o físicas, en cuyo caso se calificarán de muy graves.

9.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.

10.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o de los que fuere responsable y que se produzcan deterioros graves del mismo, ocasionando un perjuicio a IFEMA.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, en caso de que se cause un perjuicio grave para el subordinado.

12.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

14.- La inasistencia injustificada a cursos de formación profesional organizados por la empresa en horario de trabajo.

Artículo 107.- Faltas Muy Graves

Se considerarán Faltas Muy Graves las siguientes:

1.- Más de 8 faltas de puntualidad injustificadas, superiores a 20 minutos, a la entrada o salida del trabajo, en un periodo de sesenta días.

2.- La no utilización injustificada del correspondiente sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de 8 ocasiones dentro del mismo mes.

3.- La inasistencia injustificada al trabajo durante 4 o más días en el periodo de un mes, sin previa autorización de IFEMA. Se entenderá la existencia de la falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal del trabajador ausente.

4.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente cualquiera que sea el propósito o finalidad, así como toda manipulación, engaño, o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

5.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, de cualquier duración y ello ocasione un perjuicio a IFEMA o riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

6.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones confiadas, así como silenciar y encubrir hechos de esta naturaleza que afecten a los intereses de IFEMA, omitiendo ponerlos en conocimiento de la Dirección de IFEMA o del Jefe inmediato, según los casos.

7.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

8.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

9.- La negativa injustificada a cumplir las instrucciones y funciones encomendadas por los responsables del Departamento o superiores jerárquicos, siempre que las mismas se acomoden a las propias del grupo profesional del trabajador.

10.- La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso de IFEMA.

11.- Los enfrentamientos con los compañeros, jefes o subordinados, siempre que los mismos alteren el normal desarrollo del trabajo o supongan ofensas verbales o físicas, de cualquier tipo, o se produzcan frente al público o expositores.

12.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta suponga perjuicio para IFEMA o cualquier tipo de queja o reclamación del público siempre que esté documentada y la Comisión Paritaria considere probada.

13.- Ocultar maliciosamente, sustraer, destruir, inutilizar o causar desperfectos, voluntariamente, en los materiales, útiles, instalaciones, enseres, mobiliario o documentos de IFEMA, de los compañeros de trabajo o de terceras personas.

14.- Usar el teléfono, el correo electrónico, internet o cualquier medio utilizado por IFEMA para asuntos particulares de manera abusiva, sin la debida autorización.

15.- La utilización indebida del correo electrónico o cualquier medio informático facilitado por IFEMA al trabajador, cuando se emplee para fines distintos o no relacionados con su puesto de trabajo y su uso ocasione intencionadamente un daño evidente y constatable para la empresa.

16.- La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.

17.- Desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de IFEMA.

18.- Introducir base de datos sin la autorización de IFEMA, así como realizar cualquier acto que ponga en peligro o debilite la seguridad o integridad de los sistemas informáticos o base de datos de IFEMA, o, en general que vulnere la legislación sobre protección de datos de carácter personal o de servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico, o las instrucciones aprobadas por IFEMA en estas materias.

19.- La apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de IFEMA, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de IFEMA.

20.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y público en general.

21.- La conducta acreditada que produzca hostigamiento moral o sexual hacia cualquier trabajador de la empresa.

22.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y de igualdad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

23.- El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

24.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene puestos a disposición del trabajador, previa advertencia escrita de esta omisión.

25.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo muy grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

26.- Permanecer en el puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, incluso con carácter puntual.

27.- La comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 108. Régimen de Sanciones

Corresponde a la dirección de IFEMA la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Por Faltas Leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

- b) Por Faltas Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por Faltas muy Graves:
 - Suspensión de Empleo y Sueldo de 15 a 30 días.

Despido disciplinario.

Artículo 109.- Procedimiento sancionador

La notificación de las sanciones requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Cuando una falta sea calificada como grave o muy grave, la Dirección de IFEMA antes de imponer la sanción correspondiente notificará al Comité de Empresa la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta al trabajador, para que el Comité en el plazo máximo de 3 días laborales pueda proponer cuantas pruebas estimen oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Las faltas, con independencia de su calificación, se anotarán en el expediente laboral del infractor, permaneciendo hasta transcurridos dos, cuatro u ocho meses, según se trate de leves, graves o muy graves, respectivamente desde la imposición de la correspondiente sanción.

Artículo 110. Prescripción de las Faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de IFEMA tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 111. Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos de información y consulta y competencias tal y como establece el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1.- El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la Dirección de IFEMA sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información la transmisión de datos por parte de IFEMA al Comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre IFEMA y el Comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la Dirección de IFEMA y el Comité de Empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de IFEMA como los de los trabajadores.

2.- El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece IFEMA.
- b) Sobre la situación económica de IFEMA y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones de IFEMA de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contra-

tos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias y de los supuestos de subcontratación.

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

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

4.- El Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en IFEMA, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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

5.- El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en IFEMA, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la Dirección de IFEMA que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en IFEMA. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de IFEMA de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

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

6.- La información se deberá facilitar por la Dirección de IFEMA al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan al Comité de Empresa proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con la Dirección de IFEMA, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la Dirección de IFEMA al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por la Dirección de IFEMA a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7.- El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor :

1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vi-

gor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección de IFEMA y los organismos o tribunales competentes.

2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en IFEMA, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- b) Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en IFEMA en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- c) Colaborar con la Dirección de IFEMA para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- d) Colaborar con la dirección de IFEMA en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e) Informar a los trabajadores de IFEMA en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 112. Capacidad y Sigilo Profesional

1.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2.- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto aquella información que, en legítimo y objetivo interés de IFEMA, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3.- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por IFEMA al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4.- Excepcionalmente, IFEMA no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo de IFEMA.

Artículo 113. Garantías

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en IFEMA o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido para el despido disciplinario.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de IFEMA.
- e) Disponer de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán acumular en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, y debiendo informar a la Dirección de

IFEMA de las personas en quienes recae la acumulación y el tiempo previsto de esta situación.

Para el cómputo de las horas mensuales se tendrán en consideración tan sólo aquellas que coincidan con las de trabajo del representante, de ahí la necesidad de preavisar a la Dirección de IFEMA con 48 horas de antelación.

A los efectos del cómputo mensual del crédito horario no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de IFEMA, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

El Comité de Empresa notificará mensualmente a la Dirección de IFEMA la utilización de horas sindicales por parte de sus miembros.

- f) La Dirección de IFEMA subvencionará anualmente al Comité de Empresa en la cantidad de 18,03 € por cada trabajador fijo en la plantilla a fecha 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio.

Artículo 114. Asamblea de Trabajadores

Los trabajadores de IFEMA tienen derecho a reunirse en asamblea.

1.- Atribuciones:

La Asamblea de Trabajadores tiene las siguientes atribuciones:

- Revocar el mandato de los miembros del Comité de Empresa, previa convocatoria al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores, y por mayoría absoluta de éstos. La revocación de miembros del Comité de Empresa no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos 6 meses.
- Modificar, en base al interés colectivo, las condiciones retributivas establecidas en convenio, para el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- En general, adoptar acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.

2.- Convocatoria

La convocatoria para la celebración de la asamblea pueden realizarla:

- El Comité de Empresa
- Los propios trabajadores, en número no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

En la convocatoria ha de expresarse necesariamente el orden del día propuesto por los convocantes, pues sólo puede tratarse en la asamblea los asuntos incluidos en dicho orden.

3.- Presidencia

La Asamblea de Trabajadores será presidida por el Comité de Empresa.

La presidencia de la asamblea tiene las siguientes obligaciones:

- Comunicará a la Dirección de IFEMA la convocatoria, y el orden del día, con una antelación de 48 horas, como mínimo, a su celebración, debiendo darse la Dirección de IFEMA por enterada mediante el correspondiente acuse de recibo.
- Comunicará a la Dirección de IFEMA los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. En este sentido, cabe indicar que los cargos efectivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal tienen derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato, sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
- Responsabilizarse del normal desarrollo de la asamblea y de la presencia en ella de personas no pertenecientes a la Empresa.
- Acordar con la Dirección de IFEMA las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

4.- Celebración

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y debe ser obligatoriamente facilitado por la Dirección de IFEMA, salvo en los siguientes casos:

- Cuando no se cumplan los requisitos legales.
- Cuando hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada, salvo en el caso de reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores.

- Cuando no se le hubieren resarcido a la Dirección de IFEMA, o garantizado su abono, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- En el supuesto de cierre legal de la empresa.

5.- Tiempo

La reunión se celebrará fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo con la Dirección de IFEMA.

Cuando no pueda reunirse al mismo tiempo la plantilla por los turnos de trabajo, las diversas reuniones que se celebren se considerarán como una sola asamblea, que tendrá la fecha de la primera reunión.

6.- Votación

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores asistentes.

7.- Locales y tablón de anuncios

La Dirección de IFEMA pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como varios tablo-nes de anuncios.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 115. Actividad Sindical

De conformidad con el Artículo 8 de la ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores afilia-dos a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituirá Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sin-dicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Sección Sindical

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representa-ción en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afilia-dos al sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección de IFEMA pondrá a su disposi-ción un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Artículo 116. Garantías y Competencias de los Delegados Sindicales

1.- Las secciones sindicales de sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán repre-sentadas, a todos los efectos, por delegados sindicales designados por y entre sus afiliados en la empresa. Los Delegados Sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que estos.

2.- Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Dirección de IFEMA ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aque-las materias en las que legalmente proceda. En su defecto se enviará a la Ejecutiva de la Sección Sindical.
- Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materias laborales, formativas y de prevención de riesgos laborales, con voz, pero sin voto.

- Ser oídos por la Dirección de IFEMA previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

Con efectos de la fecha de la firma del VII Convenio Colectivo, el Plus de Turnicidad desapareció. A este fin los trabajadores que eran fijos a fecha 01/01/89 y que con anterioridad a la firma del VII Convenio venían percibiendo este plus consolidaron el mismo, recibiendo en sustitución un complemento salarial "ad personam" de 696,00 € anuales devengables en 12 mensualidades, no absorbible ni compensable, ni revalorizable en el futuro.

Asimismo todos los trabajadores que eran fijos a 01/01/89 y realicen a partir de la firma del VII Convenio Colectivo jornada de trabajo a turnos, les será de aplicación esta disposición adicional.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª

Con efectos del día 1 de enero del año 2004 se eliminó el Plus de Idiomas. A este fin los trabajadores que con anterioridad a la fecha indicada venían percibiendo este plus, consolidarán las cantidades devengadas por este concepto, percibiendo en sustitución un complemento salarial "ad personam" devengable en catorce mensualidades, no absorbible ni compensable ni revalorizable todos los años con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de cada año.

DISPOSICION ADICIONAL 3ª

Los trabajadores fijos a fecha 1 de enero de 2001, clasificados en los Grupos Profesionales VI y V, podrán promocionar hasta el Grupo Profesional IV, una vez hayan permanecido tres años en el Nivel I del Grupo Profesional V, mediante informe favorable del director del área al que el trabajador esté adscrito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

La aplicación de los nuevos criterios de la distribución irregular de la jornada establecidos en el art. 39, así como del sistema de cómputo del Plus de Complemento de Jornada establecido en el art. 59, comenzarán su aplicación a la firma del presente IX Convenio Colectivo de IFEMA.

Respecto del Plus de Complemento de Jornada durante el año 2018, se calculará la parte proporcional de 50 horas desde la fecha de la firma del convenio hasta el 31 de diciembre de 2018.

DISPOSICION ADICIONAL 5ª

Todo el colectivo de Mandos Intermedios, clasificados en los Grupos Profesional I y II, los trabajadores clasificados en el Grupo Profesional III que perciben el Plus de Coordinador/Encargado y los trabajadores clasificados en el Grupo Profesional IV que perciben el Plus de Oficial 1ª, percibirán el valor equivalente a 50 horas complementarias laborables de su categoría, como compensación a su compromiso de realizar 50 horas adicionales a la jornada fija de trabajo establecida en el art. 38 del presente Convenio Colectivo.

En el caso de los Mandos Intermedios, el valor hora se obtendrá del salario medio de los seis niveles salariales en los que se distribuye el citado colectivo.

La retribución de este plus se devengará proporcionalmente en 12 meses y será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª

Como consecuencia de la inaplicación de la subida salarial establecida en el VII Convenio Colectivo para el año 2013, que consistía en un incremento del 0,6% del Salario Fijo (Salario Base y Plus Convenio) consolidable a efectos de ulteriores revisiones salariales, se acuerda la reposición del mencionado incremento, durante los años, 2018, 2019 y 2020, abonándose un 0,2% en cada uno de estos tres años.

Por otra parte, si durante el año 2018 el resultado final de los ingresos totales obtenidos no alcanzara para poder pagar el 1% en concepto de consecución de resultados, se garantizará el abono de la diferencia para alcanzar el citado 1% que no sería consolidable a efectos de ulteriores revisiones salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª

Como consecuencia del compromiso de análisis de la posible instauración del régimen de teletrabajo, IFEMA se compromete a la implantación y desarrollo de un Programa Piloto de Teletrabajo, que se adaptará a lo dispuesto en la presente Disposición Adicional 7ª, en relación con el artículo 16 del Presente Convenio Colectivo.

El Programa Piloto de Teletrabajo y su implantación progresiva exigirá los siguientes requisitos:

- Será aplicable exclusivamente a los trabajadores o grupos de trabajadores que determine unilateralmente la Dirección de IFEMA.
- Se determinará el número máximo de trabajadores de entre aquellos grupos profesionales que puedan tener una mayor proyección o éxito en la implantación del régimen de teletrabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren durante el año 2019 un compromiso de estudio de la viabilidad de la implantación de teletrabajo, razón por la que constituirán una Comisión de Estudio del Teletrabajo, con un máximo de 5 representantes para cada una de las partes (IFEMA y Representación Social). La Comisión de Teletrabajo estudiará conjuntamente las propuestas de cada una de las partes.

Los resultados del análisis realizado por la Comisión de Estudio del Teletrabajo resultarán orientativos para IFEMA, pero no vinculantes. En cualquier caso, la Compañía aprobará el contenido definitivo del Programa Piloto de Teletrabajo antes del inicio del ejercicio 2020, año a partir del cual se dará inicio a su implementación. Corresponde exclusivamente a la Compañía su expansión, extensión y reconocimiento a las demás áreas funcionales de IFEMA en atención a la viabilidad de los resultados obtenidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 8ª

Durante la vigencia del IX Convenio Colectivo y en base a la descripción de puestos que se ha realizado, cada uno de los puestos identificados deberá quedar enumerado y encuadrado en un Grupo Profesional, dentro de su área funcional. De este ejercicio se dará conocimiento, por escrito, al Comité de Empresa antes de su aplicación.

En ningún caso, la adscripción de los puestos de trabajo a su Grupo Profesional supondrá la modificación de las condiciones retributivas de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 9ª

Como consecuencia de la nueva regulación del Plus de Antigüedad, que comenzará su aplicación el 1 de enero de 2017, ambas partes han convenido que, una vez superados los 9 trienios regulados en el Art. 52 del presente Convenio Colectivo, se devengará un adicional, extraordinario y último trienio, que consistirá en el abono del valor equivalente a 6 días de salario, materializado mediante aportación al Plan de Pensiones vigente en la Empresa.

En consecuencia, la estructura completa del Plus de Antigüedad queda establecida como sigue a continuación:

- Durante los primeros 21 años de prestación de servicios en IFEMA, se abonará el 5% del Salario Base por cada trienio de antigüedad que cumpla el trabajador con un límite máximo del 35% de dicho Salario Base. Es decir, se devengará un máximo de 7 trienios de contenido salarial.
- Durante los siguientes 6 años, hasta alcanzar los 27 años de prestación de servicios en IFEMA, por cada nuevo trienio devengado el trabajador generará el derecho a 2 días laborales de vacaciones adicionales, con un máximo de 4 días laborales. Es decir, se devengará 2 trienios adicionales de contenido vacacional, hasta alcanzar los 9 trienios totales.

- Durante los siguientes 3 años, una vez alcanzados los 30 años de prestación de servicios en IFEMA, se generará el derecho adicional, extraordinario y último trienio, por importe equivalente al valor de 6 días de salario obtenido con la siguiente fórmula de cálculo: Salario fijo anual (Salario Base + Plus Convenio x 14) / 1.512 horas x 7 horas, que se materializará, en el primer trimestre, mediante una aportación anual al Plan de Pensiones vigente en la Empresa.

No obstante, si por alguna disposición legal se limitaran las aportaciones a los Planes de Pensiones, la Comisión Paritaria determinará el destino y la forma de retribución del valor de este décimo trienio.

Por lo tanto, el número máximo de trienios que podrá devengar cualquier trabajador de IFEMA, será de 10 (7 de salario base, 2 de vacaciones y 1 como aportación al Plan de Pensiones).

Lo dispuesto en la presente Disposición Adicional 9ª no será aplicable al Equipo Directivo de IFEMA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 10ª

Exclusivamente aquellos trabajadores que tengan una antigüedad anterior al 01/01/89 y por tanto contabilicen diez o más trienios a la firma del presente Convenio Colectivo, tendrán la posibilidad de optar entre seguir disfrutando hasta un máximo de diez días de vacaciones adicionales por antigüedad, de acuerdo a los criterios del Convenio Colectivo anterior, o permutar los mismos por una aportación al Plan de Pensiones, en los términos descritos en la disposición Adicional 9ª.

TABLA SALARIAL 2017

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
GRUPO PROFESIONAL I			
JEFE 1ª			
NIVEL I	1.214,19 €	2.458,70 €	3.672,89 €
NIVEL II	1.214,19 €	2.105,03 €	3.319,22 €
NIVEL III	1.214,19 €	1.917,16 €	3.131,35 €
GRUPO PROFESIONAL II			
JEFE 2ª			
NIVEL I	1.168,80 €	1.730,60 €	2.899,40 €
NIVEL II	1.168,80 €	1.510,49 €	2.679,29 €
NIVEL III	1.168,80 €	1.350,92 €	2.519,72 €
GRUPO PROFESIONAL III			
COORDINADOR / ENCARGADO			
NIVEL I	1.085,86 €	1.256,84 €	2.342,70 €
GRUPO PROFESIONAL IV			
OFICIAL 1ª			
NIVEL I	1.085,86 €	1.164,46 €	2.250,32 €
NIVEL II	1.085,86 €	1.002,08 €	2.087,94 €
NIVEL III	1.085,86 €	853,23 €	1.939,09 €
GRUPO PROFESIONAL V			
OFICIAL 2ª			
NIVEL I	1.044,35 €	809,38 €	1.853,73 €
NIVEL II	1.044,35 €	695,88 €	1.740,23 €
NIVEL III	1.044,35 €	592,71 €	1.637,06 €
GRUPO PROFESIONAL VI			
AZAFATA / AUXILIAR / OFICIAL 3ª / ORDENANZA			
NIVEL I	897,31 €	653,09 €	1.550,40 €
NIVEL II	897,31 €	573,24 €	1.470,55 €
NIVEL III	897,31 €	473,83 €	1.371,14 €
GRUPO PROFESIONAL VII			
OPERADOR DE ACTIVIDADES FERIALES			
NIVEL I	752,68 €	363,44 €	1.116,12 €
NIVEL II	752,68 €	261,41 €	1.014,09 €
NIVEL III	752,68 €	115,36 €	868,04 €

TABLA SALARIAL 2018

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
GRUPO PROFESIONAL I			
JEFE 1ª			
NIVEL I	1.240,90 €	2.512,79 €	3.753,69 €
NIVEL II	1.240,90 €	2.151,34 €	3.392,24 €
NIVEL III	1.240,90 €	1.959,34 €	3.200,24 €
GRUPO PROFESIONAL II			
JEFE 2ª			
NIVEL I	1.194,51 €	1.768,67 €	2.963,18 €
NIVEL II	1.194,51 €	1.543,72 €	2.738,23 €
NIVEL III	1.194,51 €	1.380,64 €	2.575,15 €
GRUPO PROFESIONAL III			
COORDINADOR / ENCARGADO			
NIVEL I	1.109,75 €	1.284,49 €	2.394,24 €
GRUPO PROFESIONAL IV			
OFICIAL 1ª			
NIVEL I	1.109,75 €	1.190,08 €	2.299,83 €
NIVEL II	1.109,75 €	1.024,13 €	2.133,88 €
NIVEL III	1.109,75 €	872,00 €	1.981,75 €
GRUPO PROFESIONAL V			
OFICIAL 2ª			
NIVEL I	1.067,33 €	827,19 €	1.894,52 €
NIVEL II	1.067,33 €	711,19 €	1.778,52 €
NIVEL III	1.067,33 €	605,75 €	1.673,08 €
GRUPO PROFESIONAL VI			
AZAFATA / AUXILIAR / OFICIAL 3ª / ORDENANZA			
NIVEL I	917,05 €	667,46 €	1.584,51 €
NIVEL II	917,05 €	585,85 €	1.502,90 €
NIVEL III	917,05 €	484,25 €	1.401,30 €
GRUPO PROFESIONAL VII			
OPERADOR DE ACTIVIDADES FERIALES			
NIVEL I	769,24 €	371,44 €	1.140,68 €
NIVEL II	769,24 €	267,16 €	1.036,40 €
NIVEL III	769,24 €	117,90 €	887,14 €

(03/9.227/19)

