

# **XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**

## **FERIA DE ZARAGOZA**

### **PREÁMBULO**

#### **Disposiciones Generales**

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación legítima de FERIA de Zaragoza como Empresa y por el Comité de Empresa de la misma, como la legítima representación de la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de empresa y regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en FERIA de Zaragoza, 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 Convenio la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en FERIA de Zaragoza con las excepciones que a continuación se indican:

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el 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 tres años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2018, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.A., salvo que se exprese lo contrario en alguno de sus artículos, y finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2020.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

#### **Artículo 4. Comisión Paritaria**

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.

Asimismo será competencia de la Comisión Paritaria, la resolución de las cuestiones que se planteen en su seno, tanto las relativas a la solución de los problemas de inaplicación del Convenio Colectivo (art. 82 del Estatuto de los Trabajadores) cómo de la resolución de los conflictos sobre discrepancias de las partes sobre la aplicación del Convenio. En caso de no obtenerse acuerdo al respecto, quedará expedita la vía judicial.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 vocales designados por los Representantes de los Trabajadores y otros 2 por la Dirección de FERIA de Zaragoza, 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 se reunirá siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema o cuestión y a petición de una de las partes en un plazo máximo de 24 horas.

Las decisiones se tomarán en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y 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 2 votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

De no llegarse a algún tipo de acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter a la Autoridad Laboral dicha cuestión en los plazos legalmente establecidos.

#### **Artículo 5. Denuncia**

Cualquiera de las partes negociadoras podrá denunciar el presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan solo notificarlo a la otra parte, mediante comunicación escrita con una antelación de treinta días hábiles a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su constancia.

Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo, hasta la firma de un nuevo Convenio que sustituya al anterior.

#### **Artículo 6. Compensación y Absorción**

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en computo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en futuro las Autoridades o Disposiciones Legales acuerden, así como cuales otras se hubieran venido disfrutando.

#### **Artículo 7. Condiciones más Beneficiosas**

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.

#### **Artículo 8. 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; por consiguiente la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase contrario a las disposiciones

legales en el momento de la firma del Convenio alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora determinará si afecta fundamentalmente al mismo, pudiendo en caso de que así fuera declararlo nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. En otro caso se procederá a subsanar las deficiencias observadas o considerar por no puestas las cláusulas no aprobadas.

#### **Artículo 9. Normas Subsidiarias**

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de oficinas y Despachos y 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 10. Organización del Trabajo**

La dirección y organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la Dirección de Feria de Zaragoza, quién la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la empresa, basado en la utilización óptima de los recursos humanos 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.

El Comité de Empresa será informado por escrito 24 horas antes de su aplicación, siempre que sea posible, de aquellas acciones de carácter organizativo que afecten directamente al personal.

### **CONDICIONES LABORALES**

#### **Artículo 11. Jornada**

Se establece una jornada laboral anual máxima para el año 2018 de 1.640 horas de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones. En 2019 y 2020 la jornada será de 1690 horas de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones. Se reconoce que el aumento de horas supone un incremento porcentual de la jornada del 4,32%.

Atendida la especial naturaleza de las actividades de Feria de Zaragoza 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, diversas actividades y eventos, se conviene que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el apartado anterior, se efectuará en la siguiente forma:

a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año, generalmente de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h.

b) Una bolsa de horas hasta completar la jornada anual máxima que será distribuida de la forma que estime conveniente cada responsable de las diferentes áreas organizativas de la

empresa, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferias y demás actividades. En todo caso la bolsa de horas a disposición de la empresa no será superior a 144 horas en 2018 y a 169 en 2019 y 2020.

Si la compensación de las horas de exceso sobre la bolsa establecida no pudiera materializarse, en su totalidad en el año, se trasladará al año siguiente la compensación pendiente.

Únicamente el año siguiente podrá utilizarse para compensar el exceso pendiente sobre la misma del año anterior.

Los calendarios laborales que se establezcan en función de los certámenes previstos y actividades de la feria, se modificarán en función de los cambios de las fechas de los mencionados certámenes y eventos, sin que esta alteración se considere modificación de jornada a ningún efecto (horas, retribución, etc.).

Todas las horas hasta completar la jornada anual establecida (fija o predeterminada + bolsa), independientemente de la condición del día en que se realicen, en ningún caso tendrán la consideración de extraordinarias.

Las horas realizadas en sábados, domingos y días festivos oficiales determinados para cada año por los organismos oficiales competentes, se computarán multiplicándose por el coeficiente 1,5.

Cuando el trabajador ingrese en la plantilla a lo largo del año, el número de horas de bolsa a realizar será la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia en alta durante el mencionado año.

Los permisos justificados, así como aquellos que se contemplan en el Convenio Colectivo y demás legislación vigente, no incrementarán las horas a disposición de la Empresa.

En el caso de baja por enfermedad, accidente no laboral, accidente de trabajo, o maternidad, se descontará de las horas a disposición de la Empresa un número de horas proporcional al periodo que haya durado la situación de baja o permiso maternal.

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.

## **Artículo 12. Calendario Laboral**

Anualmente la Dirección de Feria de Zaragoza elaborará el Calendario Laboral, que deberá contener el horario y la distribución anual de la jornada laboral fija o predeterminada: las fiestas laborales (nacionales, autonómicas y locales, que no podrán exceder a las fijadas por la ley), y, en su caso, los festivos de empresa, así como las fechas preferentes para el disfrute de las vacaciones, todo ello a tenor de la jornada laboral pactada en el artículo 11 del vigente convenio.

Dicho calendario se negociará con el Comité de Empresa y deberá ser expuesto en un lugar visible del centro de trabajo, independientemente de incorporarse a este convenio como anexo.

Los días laborales contemplados en el calendario laboral, entendiéndose como tales los

señalados en el calendario anual (jornada fija o predeterminada), así como en los que se elaboren por los diferentes Departamentos para la distribución de la bolsa de horas, podrán ser asignados en turnos de mañana o tarde.

Como fecha límite de 15 de marzo; 15 de junio; 15 de septiembre y 15 de diciembre, el responsable del Departamento facilitará a cada empleado la planificación de horarios del siguiente trimestre, la cual no sufrirá modificación salvo que concurren circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor que hagan necesaria su alteración.

Las modificaciones horarias sobre el Calendario Anual, así como la distribución trimestral de las horas de bolsa, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Feria e informado el Comité de Empresa.

En los casos de turnos de tarde, no de prolongación de jornada, en el que el horario de trabajo se inicie a partir de las 15 horas, se consideraran siete horas efectivas de trabajo siempre que se hagan como mínimo, cinco horas. En estos supuestos el trabajador no tendrá derecho a percibir la dieta de comida.

En los casos de distribución irregular de la jornada, teniendo en cuenta que el servicio de transporte de personal se establece con arreglo al Calendario Laboral, en los cambios que se efectúen será necesario prever una solución razonable de transporte, e informar con anterioridad a su aplicación, a la Dirección de la Empresa, por si fuera factible establecer servicios especiales de autobús de empresa.

Teniendo presentes las características concurrentes de la empresa, se procurara en la mayor medida que sea posible ajustarse a lo establecido en materia de descanso semanal en el Estatuto de los Trabajadores, y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, medien un mínimo de doce horas.

### **Artículo 13. Flexibilidad Horaria**

El trabajador podrá retrasar su horario de entrada hasta un máximo de 90 minutos cada día, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la jornada efectiva establecida. Para ejercer este derecho y para un mejor control de los recursos productivos, el trabajador deberá de solicitarlo por escrito a su responsable, especificando el inicio y final del periodo de la flexibilidad solicitado, no pudiendo volver a la jornada ordinaria, hasta el final de la duración del periodo solicitado, salvo acuerdo específico entre empresa y trabajador.

Sin perjuicio de otras posibles duraciones y en aras de una mejor organización del trabajo, el período de flexibilidad será como mínimo de tres meses y de doce como máximo. Bien entendido de que si al finalizar el período de flexibilidad continúan las circunstancias que motivaron la anterior solicitud, el trabajador podrá solicitar un nuevo período.

Asimismo, en los casos a los que se refiere este artículo, se establece un período de 10 minutos de tolerancia a la entrada al trabajo, que se denominará “de cortesía”, y que deberá recuperarse en la misma jornada de trabajo hasta completar la efectiva establecida, a partir del cual se considerará como falta de puntualidad. La reiteración de faltas de puntualidad, independientemente de la recuperación del tiempo de trabajo no prestado, podrá ser objeto de aplicación lo que a este respecto se estipula en el apartado Régimen Disciplinario.

En estos supuestos de flexibilidad horaria, el transporte al centro de trabajo, tanto el de ida como el retorno, serán por cuenta del trabajador.

## **Artículo 14. Vacaciones**

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio con una antigüedad en FERIA de Zaragoza igual o superior a un año, tendrán derecho a un período de vacaciones, en conjunto anual, de veintidós días laborables, y cuyo periodo global de aplicación no sea superior a treinta días naturales, 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 razón del tiempo de permanencia en la misma. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas, preferentemente, en el periodo oficial de vacaciones que se determine en el Calendario Laboral.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la Dirección de FERIA de Zaragoza podrá acceder a la solicitud de disfrute de vacaciones en época distinta a la indicada en el párrafo anterior. En cualquier caso, 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. No obstante lo anterior, justificadamente, se podrán autorizar periodos vacacionales hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas como máximo en tres periodos. 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 asegurado el correcto desarrollo del trabajo, y remitirá la propuesta global a la Dirección de la Empresa, comunicando ésta, el período de vacaciones al personal con dos meses de antelación.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de elección de vacaciones entre dos o más empleados aplicando el sistema rotativo anual para su elección.

La antigüedad no otorga ningún derecho preferencial en la elección de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del RD 2/2015, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en fechas a negociar con la Dirección de FERIA de Zaragoza.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite 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.

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

## **Artículo 15. Permisos Retribuidos**

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.- Quince días naturales por razón de matrimonio y formalización de parejas de hecho legalmente reconocidos.

2.- Tres días hábiles en caso de fallecimiento de padres y padres del cónyuge o pareja de hecho. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Provincia de Zaragoza, el período será ampliado a 1 día natural más.

3.- Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos, no ampliables en caso de requerir desplazamiento al efecto.

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

5.- Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad, hospitalización 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 Provincia de Zaragoza, el plazo será de cuatro días.

6.- 1 día laborable por traslado de domicilio habitual, que se deberá justificar obligatoriamente, con el certificado del nuevo empadronamiento o con la factura de la mudanza.

7.- 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo o adopción de niños.

8.- 2 días naturales en caso de separación legal, divorcio o nulidad del matrimonio.

9.- La trabajadora gestante podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que obligatoriamente deban realizarse dentro de la jornada laboral. Será obligatoria la justificación documental de tal asistencia.

10.- Dos días laborables por asuntos propios, o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla, si éste fuera menor de un año, que no necesitarán justificación y que deberán ser disfrutados dentro de cada año natural, no siendo abonables, en el supuesto de no hacer uso de su disfrute. El trabajador deberá comunicar, siempre que sea posible, con al menos 15 días de antelación a la fecha de disfrute de este permiso. Estos días podrán ser disfrutados en cualquier fecha, a opción del interesado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y que no coincida con eventos de la Feria, en cuyo caso la autorización corresponderá a la Dirección.

11.- Un 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 Provincia de Zaragoza.

12.- Por el tiempo indispensable con un máximo de tres horas, en casos de fallecimiento de un familiar no especificado en el presente artículo.

13.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, disposición administrativa o mandato judicial.

14.- Por el tiempo necesario, con un límite máximo de tres horas diarias y siete anuales para acompañar a consulta médica a padres e hijos menores de edad, debiendo presentar el oportuno justificante. La falta de documento justificativo autorizará a la Dirección de la empresa a descontar los salarios correspondientes y sancionarla como falta injustificada al trabajo.

Se entenderá por pareja de hecho, a los efectos de este artículo, la debidamente formalizada en el registro o mediante escritura notarial o declaración de convivencia privada notificada al Dto. de RR.HH.

## **Artículo 16. Excedencias**

### **1.- Excedencia voluntaria.**

El trabajador con al menos un año de antigüedad en Feria de Zaragoza, 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 durante el período 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 Feria de Zaragoza; 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 empresa.

Durante el período 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 Feria de Zaragoza con quince días de antelación.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período 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 Feria de Zaragoza con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la finalización del período de excedencia o su prórroga se le considerará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

### **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 los trabajadores derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado 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 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 Feria de Zaragoza 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 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 Feria de Zaragoza, 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.

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 un año, cuando se trata del cuidado de un familiar. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, de ejercitarse, pondrá fin al que ya viene disfrutando.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación al vencimiento del período de excedencia acordado, teniendo el reingreso al trabajo carácter 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 Feria de Zaragoza notificará puntualmente al Comité de Empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

### 4.- Excedencias voluntarias especiales.

En casos especiales de necesidad extrema, previamente justificada a juicio de la Dirección de Feria de Zaragoza, los trabajadores podrán solicitar una excedencia, por asuntos particulares, hasta un máximo de un año.

La Dirección de Feria de Zaragoza 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 vengán precedidos por motivos de extrema gravedad.

Excepcionalmente, y con motivo de completar estudios relativos a su actividad profesional, podrá solicitarse una excedencia hasta un máximo de la duración del curso. La Dirección de Feria de Zaragoza 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 Feria de Zaragoza su deseo de incorporación con 30 días de antelación, sin cuya notificación causará baja en la plantilla de Feria de Zaragoza.

### **Artículo 17. Formación profesional en el trabajo**

Las partes firmantes del presente Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores de Feria de Zaragoza, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente artículo como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del Real Decreto 1046/2003 por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y la orden TAS/500/2004 que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.

La formación profesional continua, tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precise la empresa, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

### **Artículo 18. Contratos eventuales**

Los contratos eventuales realizados al amparo del artículo 15.1b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses dentro del período de dieciocho meses.

El presente artículo se establece en referencia a lo señalado en el artículo 25 del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Zaragoza.

### **Artículo 19. Jubilación parcial**

Los trabajadores que se encuentren en las condiciones y circunstancias que lo posibiliten legalmente tendrán derecho a la jubilación parcial, comprometiéndose ambas partes, empresa y trabajador, al cumplimiento de la normativa legal que en cada momento esté establecida.

Por su parte, Feria de Zaragoza se compromete durante el tiempo de permanencia en la situación de Jubilación Parcial, hasta cumplir los 65 años de edad, a compensar con el 50% la diferencia, si existiera, en cómputo anual entre la suma de la pensión oficial más el importe anual correspondiente al porcentaje que proceda abonar a Feria de Zaragoza, con la cantidad que el trabajador percibiría de ésta en caso de no acceder a la Jubilación Parcial, descontando el importe anual del Plus de transporte. La cantidad compensada se actualizará cada año de vigencia en base a lo pactado con el Comité de Empresa. En ningún caso Feria de Zaragoza estará obligada a asumir las diferencias por reducción o congelación de las pensiones.

## **Artículo 20. Corrección del Absentismo**

Las partes firmantes reconocen la conveniencia de controlar 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 y eficiencia 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, a aquellos trabajadores que sean reiterativos en sus faltas al trabajo, les será de aplicación el artículo 20, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se habilita a que la Dirección de Feria de Zaragoza pueda 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 unidad de vigilancia de la salud.

## **Artículo 21. Justificación de Ausencias**

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

- En el supuesto de inasistencia al trabajo por indisposición sin baja médica. Las horas de ausencia tendrán la consideración de horas trabajadas. El empleado podrá hacer uso de este permiso como máximo un día por proceso y hasta dos procesos anuales. El trabajador comunicará su ausencia al trabajo y la razón de la misma a la Dirección de la Empresa, preferentemente al inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan.

- Ausencias de más de un día: 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 la Empresa de acuerdo con la normas y según su proceso de I.T., 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 caso de darse falta de asistencia al trabajo, fuera de los supuestos contemplados, y siéndole requerido, no entregase el justificante correspondiente, se descontará en la nómina el salario correspondiente a los días de ausencia.

## **Artículo 22. Armonización de la Vida Laboral y Familiar**

1.- Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien uniéndose a su hora de comida en caso de jornada partida, (la hora de ausencia es siempre que la trabajadora acuda al centro de trabajo y posteriormente se ausente). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre 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 diaria.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 9 días laborables por cada hijo, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o bien mediante acuerdo con la Dirección, respetando en su caso, lo establecido anteriormente.

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 diaria. 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 diaria de ausencia del trabajo durante tres 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 12 años, o a una persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercerlo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección de Feria de Zaragoza con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El derecho de reducción de jornada puede ser ejercitado tanto por el padre como la madre.

Si la jornada reducida no coincide con la hora de entrada y salida del trabajo, el transporte será por cuenta de quien solicite la reducción.

## **CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 23. 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, de la que sea titular el trabajador. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

5.- Todos los Complementos Salariales se abonarán en el recibo salarial inmediatamente posterior al mes de su devengo.

6.- Los devengos extrasalariales (dietas, kilometraje, etc.) se abonarán en el mes posterior de producirse al gasto, siempre, en su caso, tras la aportación de los debidos justificantes.

#### **Artículo 24. Conceptos Retributivos**

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

a) Salario fijo

El Salario fijo especificado para cada Grupo profesional en el anexo I del presente Convenio, se compone de:

a.1) Salario Base.

a.2) Plus Convenio.

b) Complementos salariales

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

b.1) Personales

-Complemento ad personam

-Complemento Personal

-Complemento Personal Absorbible

b.2) De puesto de trabajo

-Complemento de Jefatura de Área

b.3) De calidad y cantidad de trabajo

-Plus de Nocturnidad

-Plus de Dedicación

-Plus de Productividad

-Horas Extraordinarias

c) De vencimiento periódico superior al mes

-Pagas extraordinarias

d) Devengos extrasalariales

-Plus de Transporte

-Dietas y Kilometrajes.

#### **Artículo 25. Incrementos Salariales.**

Los incrementos salariales para los tres años de vigencia del convenio serán:

**A) Para los años 2018 y 2019.-** Se establece un incremento del 2,5% del salario bruto anual.

**B) Para el año 2020.-** Se establece un incremento del 2,0% del salario bruto anual. El incremento salarial acumulado en los tres años es del 7,16%, lo que supone un incremento superior en 2,84 puntos por encima del incremento de jornada.

Si el incremento de IPC en el año 2018 y 2019 es superior a 2,84%, el salario de 2020 se incrementará adicionalmente en la diferencia entre dichos incrementos.

#### **Artículo 26. Salario Base**

El salario base será para cada Grupo profesional, el que se indica en la columna correspondiente del anexo (tablas salariales).

Tal salario base se abonará por día natural y en las pagas extraordinarias, sirviendo de base de cálculo para los complementos salariales.

#### **Artículo 27. Plus de Convenio**

Atendiendo a la especial naturaleza de las actividades fériales y la necesidad de adecuar los horarios del trabajo del personal a las variaciones o incrementos que se producen temporalmente en función del calendario de ferias y actividades, se establece, con el carácter de complemento salarial de calidad o cantidad de trabajo, un plus de convenio cuya cuantía será el 40% del salario base que se indica en la columna correspondiente del Anexo I.

El mencionado plus se devengará por doce mensualidades

#### **Artículo 28. Complemento Ad personam**

Se mantiene el denominado Complemento “ad personam” sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquél a 31 de Diciembre de 2001.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se revalorizarán anualmente con el incremento salarial pactado en el Convenio.

#### **Artículo 29. Complemento Personal.**

Se reconocerá este complemento a todos aquellos trabajadores indefinidos a 31-12-2017, por el importe acumulado de los siguientes complementos que desaparecen a partir del 1-1-2018: Plus de idiomas, Plus de Peligrosidad, Toxicidad o Penosidad y Plus de Polivalencia.

Asimismo, este complemento recogerá la diferencia, si la hubiera, entre el importe percibido hasta la fecha como Plus de dedicación y el importe a percibir por el actual Plus de Dedicación y por el nuevo Complemento de Jefatura de Área.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se revalorizarán anualmente con el incremento salarial pactado en el Convenio.

#### **Artículo 30. Complemento de Jefatura de Área**

Con este complemento se retribuirá la responsabilidad de dirección y coordinación de una determinada área comercial, técnica o administrativa.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlo cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución del mismo. Se devengará en doce mensualidades y se revalorizará, automáticamente, con el incremento salarial pactado en Convenio. La cantidad mensual por este concepto es la reflejada en el anexo I.

#### **Artículo 31. Plus de Nocturnidad**

Las horas efectuadas entre las 22 y las 6 horas tendrán la consideración de nocturnas y se remunerarán con una retribución salarial adicional del 30% del salario base hora, entendido como tal el salario base anual dividido por el número de horas de la jornada máxima anual reflejada en el artículo 11.

#### **Artículo 32. Plus de dedicación**

Para compensar la especial dedicación que, a juicio de la Dirección de FERIA de Zaragoza, determinados empleados deben de realizar en el ejercicio de su trabajo, percibirán la cantidad mensual por este concepto reflejada en el anexo I. Este complemento se devengará en doce mensualidades y se revalorizará, automáticamente, con el incremento salarial pactado en Convenio.

Por las características de trabajo a realizar, el personal que percibe este plus gozará en el ejercicio de sus funciones de libertad de horarios, correspondiendo a su inmediato superior el control de los mismos y, consecuentemente, el cumplimiento de la jornada laboral, para lo que deberá utilizarse el sistema de control de presencia, al igual que el resto de trabajadores de la empresa.

### **Artículo 33. Plus de Productividad**

Para compensar tareas específicas y excepcionales que a juicio de la Dirección de FERIA de Zaragoza, deban de efectuarse en un tiempo determinado.

La percepción de esta retribución complementaria durante un período de tiempo no originará ningún derecho respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a otros períodos, ni tendrá carácter consolidable.

### **Artículo 34. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el Artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los responsables de cada departamento intentarán, en la medida de lo posible, compensar el calendario laboral trimestralmente, teniendo en cuenta los certámenes previstos y la bolsa de horas para cubrirlos.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido. No obstante, la dirección podrá, excepcionalmente, sustituir la compensación por el pago de las mismas. En ese caso, el importe de cada hora será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(S.b. + C. Adp.) \times 17 + (P. Conv. + C. JA + C. P. + P. D.) \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

Jornada anual

S.b. = S. base mensual

C. Adp = Complemento. Ad personam mensual

P. Conv.=Plus Convenio mensual

C. JA.= Complemento Jefatura de Área mensual

C.P. = Complemento Personal mensual

P. D.= Plus dedicación mensual

A los efectos legales oportunos las partes firmantes entenderán como horas

extraordinarias necesarias, las empleadas en 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 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.

Si por circunstancias ajenas a la empresa, el 31 de enero del año siguiente quedara pendiente alguna compensación, ésta no generará derecho alguno con posterioridad a la fecha citada.

### **Artículo 35. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán en concepto de Paga Extraordinaria el importe que resulte de su Salario base y el Plus Ad Personam, en los meses de Febrero, Abril, Junio, Octubre y Diciembre.

El personal que haya ingresado en los doce meses anteriores, tendrá derecho a percibir cada una de las pagas en la proporción correspondiente.

El abono de cada una de las pagas extraordinarias se procurara realizarlo antes del día 15 de cada mes de cobro.

El período de devengo de cada una de las pagas son las siguientes:

- Febrero (1 de Marzo del año anterior a 28/9 de Febrero del año siguiente).
- Abril (1 de Mayo del año anterior a 30 de Abril del año siguiente)
- Junio (1 de Julio del año anterior a 30 de Junio del año siguiente).
- Octubre (1 de Noviembre del año anterior a 31 de Octubre del año siguiente).
- Diciembre (1 de Enero del año actual a 31 de Diciembre del mismo año).

### **Artículo 36. Plus de transporte**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus de transporte que figura en el ANEXO I, de las tablas salariales. Este plus no se percibirá en vacaciones, si bien, la Empresa podrá prorratearlo durante los doce meses del año, por motivos técnicos.

Si a lo largo de la vigencia del Convenio se modificaran por parte de la Dirección la forma y condiciones de traslado del personal, todas las asignaciones económicas que actualmente existen en esta materia, tales como plus de transporte, distancia, kilometraje y locomoción, se considerarán en su conjunto para ser sustituidos por la fórmula que en su momento se adopte, negociada con el Comité de Empresa.



### **Artículo 37. Ayuda Comida y Gastos de Locomoción**

Cuando por circunstancias del trabajo, el empleado sea requerido por su superior para prolongar su jornada laboral, los días que esta sea únicamente de mañana, la Empresa abonará en concepto de ayuda de comida a los trabajadores afectados una cantidad cuya cuantía figura en el Anexo I (salvo que el almuerzo haya sido abonado por la empresa). El tiempo destinado al almuerzo no computará como tiempo de trabajo.

En los casos en los que el trabajador no abandone su puesto de trabajo para efectuar el almuerzo, todas las horas se computarán como jornada laboral efectiva, no teniendo derecho, por tanto, a la percepción de la Ayuda Comida.

El horario del autobús de empresa o medio de transporte que la misma habilite será el del calendario laboral oficial. El modo de desplazamiento del personal cuyo horario, por necesidades del departamento al que corresponda, no se ajuste al de dicho calendario, deberá ser determinado por su superior.

Cuando cualquier trabajador, por órdenes e instrucciones de la empresa, tenga que anticipar o posponer su jornada laboral, percibirá el oportuno kilometraje, cuya cuantía está establecida en el Anexo I, siempre que por parte de la empresa no se pongan a su disposición los medios de transporte adecuados, excepto cuando exista transporte público. Asimismo percibirá el kilometraje cuando el trabajador deba utilizar su vehículo particular para la prestación de servicios encomendados por su superior.

No devengarán derecho a kilometraje aquellos trabajadores que, en el ejercicio de la flexibilidad horaria derivada del complemento de Dedicación, realicen su jornada en horarios no coincidentes con el de la jornada habitual.

Todas las cantidades percibidas por los empleados o abonadas directamente por Feria de Zaragoza en concepto de ayuda de comida o gastos de locomoción, tributarán de acuerdo con la legislación vigente.

El responsable de cada departamento facilitará a Personal un documento firmado en el que se detallen valoradas las Ayuda Comida y los Gastos de Locomoción que proceda pagar y horario realizado cada día de abono. El pago, por nómina, se realizará a mes vencido, por lo que el documento en cuestión deberá estar en poder de Personal, como muy tarde, el día 15 de cada mes.

## **CONDICIONES SOCIALES**

### **Artículo 38. Prestación por invalidez o muerte**

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se produjera una situación de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o fallecimiento, la Empresa abonará al trabajador o a sus derechohabientes la cantidad de 35.432.- Euros. Esta cantidad se mantiene igual durante la vigencia del Convenio.

El derecho al devengo de la cantidad pactada nacerá:

**A)** Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

**B)** Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas derivan de un hecho causante distinto.

Para cubrir estas prestaciones la Empresa, suscribirá una póliza de seguro con Compañía privada.

### **Artículo 39. Anticipos**

El personal de plantilla podrá solicitar anticipos de haberes por un importe líquido máximo de hasta tres pagas extra, para atender gastos extraordinarios de carácter personal o familiar, y cuya concesión será discrecional por parte de la Dirección.

El importe máximo contemplado, tres pagas extras, puede solicitarse en una o varias veces hasta completar el importe total, con independencia de que pudiera estar pendiente de amortización un anticipo anterior

Tanto la petición como la concesión del anticipo, deberá figurar por escrito, así como el plazo y condiciones de amortización del mismo.

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

### **Artículo 40. Fondo Social**

El fondo acumulado a 31 de diciembre de 2017, asciende a: 26.350,95 euros.

Ante la poca utilidad observada de este Fondo a lo largo de los años, se acuerda disolver el mismo y traspasar el saldo al Plan de Pensiones de FERIA. La aportación será 497,19 € para cada uno de los 53 trabajadores con contrato indefinido a 31-12-2017.

Dicha aportación supone un incremento salarial medio adicional, para los años de vigencia del Convenio, del 1,52% adicional al reflejado en el artículo 25 B).

Esta aportación extraordinaria se realizará dividida en tres ingresos de 165,73 € en cada uno de los tres años de vigencia del convenio (2018, 2019 y 2020), conjuntamente con la aportación anual ordinaria reflejada en el artículo siguiente.

La aportación empresarial que se realiza anualmente a este fondo se destinará a financiar aquellas actividades propuestas por el Comité, o personas en quienes delegue, que contribuyan a la cohesión y mejora de las relaciones personales de la plantilla. La cantidad aportada para este fin será de 2.000 euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

### **Artículo 41. Plan de Pensiones**

El Plan de Pensiones de FERIA de Zaragoza 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 FERIA de Zaragoza, como promotor del plan, realizará anualmente las aportaciones a cada empleado partícipe.

La primera aportación de la empresa se realizó en el 2008, y fue de 200 euros por trabajador. En el año 2017, la aportación ha sido de 228,71 euros

Para los años 2018, 2019 y 2020 la aportación será el resultado de aplicar el porcentaje del Índice de Precios al Consumo del año inmediatamente anterior.

Son beneficiarios del Plan de Pensiones, los trabajadores con contrato indefinido a 1 de enero de cada año. Los trabajadores que, por cualquier motivo, hayan causado baja, dejarán de ser beneficiarios en cuanto a las aportaciones anuales siguientes, manteniendo a su favor el saldo acumulado hasta la fecha de su baja.

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.

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 42. Incapacidad Temporal**

Durante la permanencia del trabajador en esta situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o laboral, la empresa complementará la diferencia entre la prestación económica que reciban del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la empresa al estar prestando sus servicios normalmente, durante un período máximo de dieciocho meses.

#### **Artículo 43. Premio a la Vinculación**

Al cumplirse 25 años de servicios continuados como empleados de la plantilla, sin nota desfavorable en el expediente laboral, se concederá la insignia de Honor de FERIA de Zaragoza, o distinción vigente en el momento, y una gratificación equivalente a una mensualidad y media de su retribución fija del mes anterior a la fecha en el que se produce el cumplimiento, que se formalizará en un pago único.

El devengo de la retribución correspondiente se abonará en el mes que se cumplen los 25 años de permanencia.

En los casos en los que el cumplimiento del 25 aniversario en plantilla coincidiese con la situación de jubilación parcial, la gratificación será proporcional.

Además, el trabajador que alcance dicha antigüedad en las condiciones antes expuestas, gozará de un día más de permiso retribuido por asuntos propios para toda la vida restante del contrato.

Se entenderá que existe nota desfavorable en el expediente cuando un empleado haya cometido una o más de las siguientes faltas con anterioridad a la fecha de efectos del premio:

1. Faltas leves: 6 meses.
2. Faltas graves: 3 años.
3. Faltas muy graves: 10 años.

## **REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Preámbulo**

La Feria de Zaragoza dispone de un conjunto de políticas y procedimientos corporativos compartidos por todos los empleados con el fin de construir una misma cultura normativa. Si bien, la Feria debe garantizar su cumplimiento.

El objeto la presente política es que las áreas funcionales de la Feria dispongan de los medios y herramientas, legalmente establecidos, para poder aplicar sanciones a sus empleados en el caso de incumplimiento de las normas, de las buenas prácticas en el trabajo, del respeto por los compañeros y la organización, así como cualquier comportamiento ético y moral que pueda interferir en el buen funcionamiento de la Feria.

Así pues, los objetivos de la presente política son;

- Fijar unas directrices y procedimientos a seguir por parte de los empleados de la Feria, ante actitudes o actos cometidos por algún empleado, que puedan impactar negativamente en los intereses de la Organización.

- Dar soporte a la Feria en su derecho de sancionar las acciones que lleve a cabo cualquier empleado de la Feria, y supongan un incumplimiento de sus obligaciones laborales, falta de respeto hacia los compañeros, incumplimiento de la normativa interna, así como cualquier comportamiento que no sea considerado ético y moral.

- Utilizar el régimen disciplinario como elemento disuasorio de comportamientos futuros por parte de los empleados de la Feria.

- Establecer un sistema disciplinario equitativo que permita imponer sanciones con equidad y objetividad.

### **Artículo 44. Principios Generales**

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la norma de convivencia, ordenación técnica y organización de Feria de Zaragoza, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

### **Artículo 45. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se calificara en **leves, graves y muy graves**, atendiendo las circunstancias en que se produzcan, la trascendencia e importancia de las mismas, los antecedentes que puedan concurrir y los perjuicios ocasionados a la Empresa, Jefes, compañeros o subordinados.

No podrá ser objeto de sanción, ninguna falta que no estuviera previamente tipificada, conforme a los artículos siguientes o en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 46. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Tres faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada y siempre que el retraso no

sea superior a 20 minutos, dentro del mismo mes.

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

**3.-** No comunicar por escrito a la Dirección de la empresa los cambios de domicilio que modifiquen los datos inicialmente facilitados.

**4.-** Dos faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada o, sin previa autorización de FERIA de Zaragoza dentro del mismo mes. Se entenderá la existencia de falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal del trabajador ausente.

**5.-** La no comunicación con antelación previa debida de la inexistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

**6.-** Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del Departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo inferior a media jornada laboral y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

**7.-** No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta no suponga perjuicio para FERIA de Zaragoza o quejas del público, en cuyo caso, se entenderá como falta grave o muy grave, atendiendo al perjuicio causado.

**8.-** Las discusiones con los compañeros, jefes o subordinados, por cuestiones ajenas al trabajo, siempre que las mismas no supongan alteración del trabajo o se produzcan ofensas verbales o físicas, en cuyo caso se calificarán de graves o muy graves.

**9.-** 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.

**10.-** La embriaguez y toxicomanía ocasional.

**11.-** La falta de higiene y aseo personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia de FERIA de Zaragoza.

**12.-** No presentar dentro del plazo de 3 días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes médicos de baja y confirmación, y de un día en el parte de alta.

**13.-** Usar el teléfono, el correo electrónico e Internet para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo.

**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 dentro en las zonas no autorizadas para ello

**15.-** 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 carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

## **Artículo 47. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves:

**1.-** Más de tres y menos de ocho faltas de puntualidad injustificadas en la entrada o salida del trabajo, siempre que el retraso no sea superior a veinte minutos, cometidas en el mismo mes.

**2.-** La no utilización del sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de 3 ocasiones y menos de 8 ocasiones dentro del mismo mes.

**3.-** Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo inferior a media jornada y se cause perjuicio a la Feria de Zaragoza, o al normal desarrollo del trabajo.

**4.-** La inasistencia injustificada al trabajo de 3 a 5 días en el periodo de un mes.

**5.-** El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, así como la simulación de enfermedad o accidente.

**6.-** Simular la presencia de un trabajador en el puesto de trabajo o encubrir la falta de asistencia o puntualidad del mismo.

**7.-** La negativa o demora injustificada en cumplir las instrucciones y funciones encomendadas por los responsables del Departamento, siempre que las mismas se acomoden a las propias de la categoría profesional del trabajador. Si la negativa o demora injustificada supusiese perjuicio para la Feria de Zaragoza o el normal desarrollo del trabajo, se calificará de muy grave.

**8.-** La falta de comunicación a Feria de Zaragoza, de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave.

**9.-** La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de Feria de Zaragoza para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

**10.-** La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

**11.-** Los enfrentamientos con los compañeros, jefes o subordinados, siempre que se altere el normal desarrollo del trabajo y supongan ofensas verbales o físicas leves, o se produzcan frente al público o expositores y siempre que las mismas no merezcan la calificación de muy graves, en razón de los hechos acaecidos.

**12.-** Acceder al Centro de Trabajo en horario distinto al establecido, injustificadamente y sin previa autorización.

**13.-** La reiteración de tres o más faltas leves, salvo las de puntualidad, y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

**14.-** Usar abusivamente el teléfono, correo electrónico e Internet para asuntos particulares sin la debida autorización.

**15.-** La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el

trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.

**16.-** El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### **Artículo 48. Faltas muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves:

**1.-** Más de ocho faltas injustificadas a la entrada o salida del trabajo, cometidas en el mismo mes.

**2.-** La no utilización del sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de 8 ocasiones dentro del mismo mes.

**3.-** Las faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante tres jornadas laborales continuadas, o más de cinco alternas, cometidas en un periodo de un mes.

**4.-** El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas, así como silenciar y encubrir hechos de esta naturaleza que afecten a los intereses de la Feria de Zaragoza omitiendo ponerlos en conocimiento de la Dirección General o del Jefe inmediato, según los casos.

**5.-** Los enfrentamientos con los compañeros, subordinados o jefes, siempre que las mismas impliquen ofensas verbales graves o agresiones físicas graves.

**6.-** Ocultar, sustraer, destruir, inutilizar o causar desperfectos, voluntariamente, en los materiales, útiles, instalaciones, enseres, mobiliario o documentos de la Feria de Zaragoza o de los compañeros de trabajo.

**7.-** Facilitar cualquier clase de información o documentación de la Feria de Zaragoza a terceras personas físicas o jurídicas y dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Feria de Zaragoza, siempre que no se cuente con la debida autorización.

**8.-** Introducir base de datos sin la autorización de Feria de Zaragoza, así como realizar cualquier acto que ponga en peligro o debilite la seguridad o integridad de los sistemas informáticos o bases de datos de Feria de Zaragoza 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 Feria de Zaragoza en estas materias.

**9.-** El abuso de autoridad que implique menoscabo de la dignidad del trabajador.

**10.-** La apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de Feria de Zaragoza, de compañeros de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de Feria de Zaragoza.

**11.-** La percepción de comisiones o de cualquier cantidad encubierta, por cualquier concepto, en la contratación con terceros de obras, servicios, instalaciones, equipos, material y objetos de cualquier naturaleza.

**12.-** La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia.

13.- La embriaguez o toxicomanía habitual dentro del trabajo.

14.- El acoso sexual, moral o político.

15.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, puesto a disposición del trabajador, previa advertencia escrita de esta omisión.

16.- La reiteración en la comisión de faltas graves dentro de un trimestre

17.- 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 tal incumplimiento se derive un riesgo muy grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### **Artículo 49. Sanciones**

De acuerdo con la graduación de faltas señaladas en los artículos anteriores, se podrán imponer las siguientes sanciones:

##### **A) Por Faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

##### **B) Por Faltas Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez/veinte días.

##### **C) Por Faltas muy Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de once/veintiuno a sesenta días.
- Despido disciplinario.

En todo caso la imposición de una sanción deberá ser notificada al trabajador infractor, por escrito.

En el caso de faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al Comité de Empresa, con expresión del trabajador infractor, la falta cometida y el alcance de la sanción.

Cuando una falta sea clasificada como grave o muy grave, la Dirección de FERIA de Zaragoza 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 de 7 días pueda proponer cuantas pruebas estimen oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

#### **Artículo 50. Prescripción**

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



## **CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **Artículo 51. 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 básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente relacionada con las necesidades de la organización de FERIA ZARAGOZA, 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 52. Factores de Encuadramiento en el Grupo Profesional**

Para valorar los puestos de trabajo y clasificarlos en un determinado grupo profesional se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- La formación, los conocimientos y la experiencia requeridos para desempeñar adecuadamente el puesto.
- La complejidad y diversidad de las actividades y procesos ejecutados o coordinados por el puesto.
- La libertad de la que goza el puesto para resolver problemas, tomar decisiones y actuar de forma autónoma.
- El nivel de exigencia de los retos o problemas que resuelven los ocupantes del puesto de trabajo.
- El impacto sobre los resultados de la organización que tiene el puesto.
- El volumen de recursos económicos, técnicos, materiales o humanos bajo responsabilidad del puesto.

### **Artículo 53. Grupos Profesionales**

Los grupos profesionales que se establecen en el presente Convenio tienen un carácter meramente enunciativo, no suponiendo para la Dirección de FERIA ZARAGOZA 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.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

#### GRUPO I.

Integrado por los puestos de trabajo que dirigen una de las áreas o departamentos principales de la organización con plena responsabilidad sobre sus recursos económicos, técnicos y humanos.

Normalmente dependerán de la Dirección General o la Presidencia, y estarán sujetos a la estrategia general de la organización.

#### GRUPO II.

Integrado por los puestos de trabajo que dirigen un grupo o equipo (de forma permanente o en proyectos), coordinando y supervisando las actividades desarrolladas por el mismo, y por puestos de alta competencia técnica en su especialidad.

Normalmente dependerán de puestos del Grupo I, y estarán sujetos a políticas y procesos funcionales.

#### GRUPO III.

Integrado por puestos de trabajo que requieren una especialización técnica para desarrollar actividades de un cierto grado de diversidad y complejidad.

Pueden depender de puestos del Grupo I o II, y normalmente estarán sujetos a programas de trabajo, procedimientos e instrucciones concretas.

#### GRUPO IV.

Integrado por puestos de trabajo que no requieren una amplia especialización técnica, y realizan actividades sencillas y homogéneas en su naturaleza.

Normalmente estarán sujetos a planes de trabajo sencillos, instrucciones directas o a una rutina de trabajo.

#### GRUPO V.

Integrado por los puestos de trabajo que se contratan eventualmente para apoyo de diversas actividades durante la celebración de Certámenes. Básicamente son los taquilleros.

Cada Grupo Profesional se articulará en diferentes niveles salariales. La Dirección de FERIA DE ZARAGOZA llevará a cabo el proceso de valoración de puestos y asignación de los mismos a niveles y grupos profesionales siguiendo un método que considere los factores señalados en el artículo 56.

La Dirección de FERIA ZARAGOZA 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 FERIA ZARAGOZA informará al Comité de Empresa de la creación de nuevos grupos profesionales antes de su aplicación.

## **Artículo 54. Movilidad Funcional**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la Dirección de FERIA ZARAGOZA 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 respete 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 FERIA ZARAGOZA deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al Comité de Empresa antes de su aplicación.

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 55. 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.

Los plazos se acordarán expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones organizativas, técnicas o económicas excepcionales que lo justifiquen, y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado.

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

#### **Artículo 56. 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 FERIA ZARAGOZA 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.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo profesional superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la Dirección de FERIA ZARAGOZA, con el fin de prepararse para un ascenso. Este proceso de preparación no podrá ser superior en el tiempo a un año.

La Dirección de FERIA ZARAGOZA 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.

### **CONTRATACION, PROMOCIONES Y CESES.**

#### **Artículo 57. Ingresos.**

La contratación de personal se efectuará siempre por escrito, en el que se especificarán las condiciones del mismo, y cumplimentarán los requisitos y visados a que pueda quedar sometido el contrato según la legislación vigente.

#### **Artículo 58. Período de prueba.**

1. La contratación de nuevo personal quedará sujeta a un período de prueba que se concertará por escrito de la siguiente duración:

|                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| Titulados superiores y Técnicos | 6 meses |
| Resto de personal               | 2 meses |

2. En el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por

extinguido el vínculo, sin otro requisito que la comunicación por escrito a la otra parte de su decisión, y sin que en tal comunicación las partes vengan obligadas a explicar los motivos de su decisión.

3. Si durante el período de prueba el/la empleado/a dejase de prestar servicio por Incapacidad Temporal no se interrumpirá dicho período, subsistiendo la facultad rescisoria reconocida a las partes en el número anterior.

#### **Artículo 59. Promociones.**

1. Toda vacante que se produzca en el cuadro de la plantilla fija, se cubrirá a criterio de la Dirección de FERIA de Zaragoza, valorándose previamente la posibilidad de proveerla con personal fijo y fijo de carácter discontinuo.

De no existir posibilidad de promoción interna para cubrir la vacante, por no existir aspirantes o por no concurrir en los mismos las condiciones idóneas, se acudirá a la contratación externa del puesto de trabajo, a través de procedimientos profesionales de selección.

2. En las promociones se podrá pactar un periodo de prueba de hasta 6 meses. En el caso de que el/la empleado/a no superase dicho periodo, volverá a un puesto de trabajo similar al que ocupaba respetándose en todo caso sus anteriores condiciones retributivas.

3. Los Auxiliares Administrativos, ascenderán a Oficiales de 2ª, el año en el que cumplan el quinto de antigüedad en la empresa. Asimismo, los Oficiales de 2ª, ascenderán a Oficiales de 1ª, el año en el que cumplan el octavo de antigüedad como Oficiales de 2ª.

#### **Artículo 60. Ceses.**

1. El personal cesará en FERIA de Zaragoza por cualquiera de las causas de extinción del contrato, tipificadas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los/las empleados/as que deseen cesar, deberán pre-avisarlo por escrito con una antelación de:

Técnicos, titulados y responsables de departamento, 1 mes

Resto del personal, 15 días

#### **Artículo 61. Evaluación del Desempeño.**

La Dirección de FERIA de Zaragoza podrá establecer sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, entendiéndose como tal el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

La Dirección de FERIA de Zaragoza determinará los efectos que la evaluación pueda tener en la continuidad en un puesto de trabajo, en las promociones, la formación y en la percepción de las retribuciones complementarias a las definidas en este Convenio.

## CLAUSULAS ADICIONALES

**PRIMERA.-** Los trabajadores que como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio vean disminuidas sus retribuciones en cómputo anual se les asignará un complemento personal transitorio por una cuantía igual a la diferencia entre los resultados de ambas cantidades. Este complemento podrá ser absorbido por los futuros incrementos salariales pactados en Convenio.

**SEGUNDA.-** La actualización del salario base, así como el plus Convenio y las Pagas Extraordinarias, en aquellas categorías laborales que suponga un aumento superior al 2,5% pactado para el resto de categorías, será compensado con cargo al Complemento Personal regulado en el artículo 29.

**TERCERA.- ADHESION AL ASECLA.-** Ambas partes, de común acuerdo, manifiestan que dicha adhesión persigue el objetivo de las partes firmantes del Convenio de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y la Empresa, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los Agentes sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

**CUARTA.-** Las partes signatarias del presente Convenio, asumen el compromiso de llevar a cabo las políticas que favorezcan la igualdad de los trabajadores en lo relativo a ingreso en la empresa y promoción profesional en el seno de la misma.

## CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el Texto Articulado de este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Oficinas y Despachos o norma que la sustituya; R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

# ANEXO I

## TABLA SALARIAL

### TABLAS SALARIALES (2018)

|                                     |                           | S. BASE    | P. CONVENIO | T. ANUAL    |
|-------------------------------------|---------------------------|------------|-------------|-------------|
| <i>GRUPO PROFESIONAL I</i>          |                           |            |             |             |
| <b>Niveles</b>                      | 1 Director                | 1.500,00 € | 600,00 €    | 32.700,00 € |
|                                     | 2 Jefe Nivel I            | 1.157,58 € | 463,03 €    | 25.235,33 € |
| <i>GRUPO PROFESIONAL II</i>         |                           |            |             |             |
|                                     | 1 Jefe Nivel I            | 1.157,58 € | 463,03 €    | 25.235,33 € |
|                                     | 2 Jefe Nivel II           | 1.119,04 € | 447,62 €    | 24.395,15 € |
| <i>GRUPO PROFESIONAL III</i>        |                           |            |             |             |
|                                     | 1 Jefe Nivel II           | 1.119,04 € | 447,62 €    | 24.395,15 € |
|                                     | 2 Comercial               | 1.099,26 € | 439,70 €    | 23.963,90 € |
|                                     | 3 Técnico                 | 1.099,26 € | 439,70 €    | 23.963,90 € |
|                                     | 4 Oficial Primera         | 1.080,43 € | 432,17 €    | 23.553,42 € |
| <i>GRUPO PROFESIONAL IV</i>         |                           |            |             |             |
|                                     | 1 Oficial Primera         | 1.080,43 € | 432,17 €    | 23.553,42 € |
|                                     | 2 Oficial Segunda         | 1.041,87 € | 416,75 €    | 22.712,80 € |
|                                     | 3 Auxiliar Administrativo | 973,75 €   | 389,50 €    | 21.227,75 € |
| <i>GRUPO PROFESIONAL V (EVENT.)</i> |                           |            |             |             |
|                                     | 1 Taquillero              | 872,43 €   | 348,97 €    | 19.018,95 € |
|                                     | 2 Portero                 | 812,36 €   | 324,95 €    | 17.709,53 € |

#### RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

|                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| Plus transporte *12                  | 61,43  |
| Complemento Jefatura área (G I) *12  | 416,67 |
| Complemento Jefatura área (G II) *12 | 250,00 |
| Complemento dedicación *12           | 208,33 |
| Ayuda comida                         | 12,38  |
| Kilometraje                          | 0,34   |

# ANEXO II

## ASIGNACIÓN PUESTOS DE TRABAJO A GRUPOS PROFESIONALES

| ÁREAS            | DIR. GENERAL                           | DPTO. TÉCNICO   | DPTO. COMERCIAL Y MARKETING                 | DPTO. ADMINISTRACIÓN                                     |
|------------------|--|---|---|--|
| GRUPOS           |  |   |   |  |
| <b>GRUPO I</b>   | DIRECCIÓN. RR.HH.                      | DIRECCIÓN TÉCNICA   | DIRECCIÓN COMERCIAL Y MKTG                  |  |
| <b>GRUPO II</b>  |  | JEFATURA SERV.S. EXPOSITOR<br>JEFATURA MANTENIMIENTO Y PREV<br>JEFATURA SEGURIDAD             | DIRECCIÓN PALACIO<br>COORDINACIÓN COMERCIAL | JEFE DE CONTABILIDAD<br>JEFE COMPRAS<br>JEFE INFORMATICA |
| <b>GRUPO III</b> | COMUNICACIÓN<br>RR.II. Y PROTOCOLO     | ENCARGADOS DE PABELLÓN  | COMERCIALES                                 |  |
|                  | ADMINISTRACIÓN RR.HH                   | DELINEANTE<br>TÉCNICOS SERV.S. EXPOSITOR<br>TECNICO PREV. LIMPIEZA INCENDIOS<br>ELECTRICISTAS | COORD. ADMINISTRATIVO                       | ADVOS. CONTABILIDAD                                      |
| <b>GRUPO IV</b>  | ASISTENTE DIRECCIÓN<br>ADVO-RRSS Y WEB | ADMINISTRATIVO  | ADMINISTRATIVOS                             | ADVOS. CONTABILIDAD<br>ADVOS.COMPRAS                     |



# ANEXO III

## EQUIVALENCIAS DE CATEGORIAS

| CATEGORIAS CONVENIO ANTERIOR   | S.Base     | CATEGORÍAS NUEVO CONVENIO | S.Base     |
|--------------------------------|------------|---------------------------|------------|
|                                |            |                           |            |
|                                |            | Director                  | 1.500,00 € |
|                                |            |                           |            |
| Jefe Primera Administrativo    | 1.129,35 € | Jefe Nivel I              | 1.157,58 € |
| Jefe de Ventas                 | 1.129,35 € |                           |            |
| Jefe de Compras                | 1.129,35 € |                           |            |
|                                |            |                           |            |
| Jefe Segunda Administrativo    | 1.091,75 € | Jefe Nivel II             | 1.119,04 € |
| Jefe de Seguridad              | 1.091,75 € |                           |            |
|                                |            |                           |            |
| Comercial Visitador            | 1.016,46 € | Comercial                 | 1.099,26 € |
|                                |            |                           |            |
| Encargado Pabellón             | 1.072,45 € | Técnico                   | 1.099,26 € |
| Encargado de oficios           | 1.072,45 € |                           |            |
|                                |            |                           |            |
| Oficial Primera Administrativo | 1.054,08 € | Oficial Primera           | 1.080,43 € |
| Oficial de Primera Oficios     | 1.054,08 € |                           |            |
|                                |            |                           |            |
| Oficial Segunda Administrativo | 1.016,46 € | Oficial Segunda           | 1.041,87 € |
| Oficial de Segunda Oficios     | 1.016,46 € |                           |            |
|                                |            |                           |            |
| Auxiliar Administrativo        | 809,03 €   | Auxiliar Administrativo   | 973,75 €   |
|                                |            |                           |            |
| Taquillero de Feria            | 830,40 €   | Taquillero de Feria       | 872,43 €   |
| Portero de Feria               | 773,22 €   | Portero de Feria          | 812,36 €   |