

CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN FERIAL DE CÁDIZ.

Capítulo I. Ámbito.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio tiene aplicación a los/as trabajadores/as fijos, fijos discontinuos y contratados temporales de la Institución Ferial de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito territorial, temporal y denuncia.

Este Convenio será de aplicación a la Institución Ferial de Cádiz y tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero del año 2006 y terminando, por tanto, el día 31 de diciembre del año 2008.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 31 de Diciembre del año 2008 por tácita reconducción, si no mediare denuncia de cualquiera de las partes -Empresa o trabajadores- con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio al inicio del último trimestre de vigencia del convenio denunciado. No obstante, realizada en tiempo y forma la denuncia, y hasta que entre en vigor el nuevo que le sustituya, el actual será de aplicación en su totalidad.

El contenido económico del mismo en materia de retribuciones, tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero del año 2006, y será el establecido en Cuadro Anexo a este Convenio.

A partir del día 1 de enero del año 2006, todas las retribuciones de los trabajadores establecidas en el presente Convenio experimentarán un aumento anual igual al IPC final que fije el Instituto de Precios al Consumo u Organismo que lo sustituya más un punto.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedará afectado, por lo expuesto en el presente Convenio, el personal laboral vinculado contractualmente con la Institución Ferial de Cádiz y que preste sus servicios en la misma.

Al personal que preste servicio a esta Institución a través de empresas auxiliares,



le serán de aplicación las condiciones de los Convenio a los que se encuentren acogidos.

Página 4 de 34

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Asimismo se entenderán absorbidas, y por tanto extinguidas, todas las condiciones establecidas global y personalmente en Convenios anteriores, entendiéndose compensadas con las que se recogen ex novo en el presente convenio.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de carácter general, serán de aplicación a las condiciones pactadas en el presente convenio, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual y si superan las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación algunas en sus conceptos, módulos o retribuciones.

Artículo 5. Movilidad funcional.

Todos los trabajadores afectados por el ámbito del presente convenio se obligan a la movilidad funcional, dentro de las limitaciones legales a las que se refieren las normas de carácter general, y ello siempre que por la empresa se alegue la existencia de causas técnicas u organizativas, y por el tiempo imprescindible para la atención de las necesidades perentorias e imprevisibles propias de la actividad que desarrolla la empresa, previa negociación con la representación sindical de la Empresa.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional.

Capítulo II. Organización.

Artículo 6. Principios generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la (Dirección General de la Institución), con sujeción al presente convenio y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre ésta y la representación legal de los





trabajadores de la misma, resolviéndose, en caso de disconformidad, por la autoridad competente, o mediador designado de común acuerdo entre las partes.

Art.6.1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal afectado por este Convenio se clasifica en:

- PERSONAL FIJO: aquél que ocupe un puesto de trabajo o plaza de un modo permanente y posea documentación acreditativa de dicha situación.
- PERSONAL FIJO DISCONTINUO: su contratación se determinará por la Comisión Paritaria.
- PERSONAL CONTRATADO TEMPORAL: aquél que, por un cierto tiempo o para la realización de un trabajo determinado, sea contratado temporalmente por la Empresa.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo para las contrataciones temporales se ejecutará un proceso de selección en el que se valorará el tiempo de vinculación contractual anterior con la empresa en las condiciones que se determinen.

Artículo 7. Plantilla y definición de puestos de trabajo.

CLASIFICACIÓN.

Se acuerda, entre la empresa y los trabajadores, nueva nomenclatura de los puestos de trabajo en tabla anexa número 1.

La empresa publicitará en tablón de anuncios, tanto a los trabajadores como a la representación sindical, cualquier cambio de denominación de puesto de trabajo o de condiciones laborales de un puesto de trabajo, dando así oportunidad a que cualquier trabajador/a de la empresa pueda presentar currículum a los efectos de acceder al mismo, utilizando los criterios seguidos para la promoción salvo en los casos de designaciones de cargos de confianza o libre designación que correspondan a la Junta rectora en los que se tendrá que informar a la representación laboral previamente.

Capítulo III. Ingresos, ceses, provisión de vacantes y promoción interna.

Artículo 8. Ingresos.

El sistema de ingreso de todo el personal laboral de la Institución Ferial de Cádiz se realizará mediante pruebas objetivas, que valoren los conocimientos y capacidad del mismo para el puesto de trabajo y labor a desarrollar.

Los contratos de trabajo por los que se regirán los/as trabajadores/as de IFECA



serán los contemplados por la legislación vigente. Todos los contratos deberán ir firmados por el representante legal de los trabajadores/as.

Al carecer los trabajadores/as de concursos de traslado, y antes de proceder a los nombramientos de trabajador/a/as derivado del sistema de ingreso con pruebas objetivas, se estudiará, a través de la Comisión Paritaria, la posibilidad de cubrir estas plazas vacantes objeto de contratación, con el personal existente, mediante la reasignación de efectivos entre los trabajadores que reúnan los requisitos del puesto a cubrir, atendiendo siempre al sistema de promoción interna, como vehículo para una carrera profesional. La vacante producida por esta reasignación será cubierta mediante contrato de trabajo exterior.

Artículo 9. Ceses.

En caso de extinción del contrato, el preaviso deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese, que deberá especificar, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador/a/a, los correspondientes atrasos de convenios y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

Todos los finiquitos deberán contener la firma del representante legal de los/as trabajadores/as si así lo solicitase el/la trabajador/a/a.

En caso de cese voluntario de la actividad contractual con la empresa, por nueva actividad laboral del trabajador/a/a, ésta será considerada como un tipo nuevo de excedencia forzosa, con el único derecho recogido en el párrafo tercero del art. 6.1, sobre personal contratado temporal.

Artículo 10. Provisión de vacantes y promoción interna.

a) Antes de cubrir una plaza vacante, se dará opción a los/as trabajadores/as laborales de categoría inferior para que, mediante un concurso de promoción interna, puedan acceder a la citada plaza, siempre que reúnan los requisitos de capacidad y, en su caso, la titulación necesaria para su desempeño. La vacante producida por este concurso de promoción interna será cubierta mediante contratación exterior.

b) La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre contratación, considerándose la admisión provisional durante un período de prueba que no puede exceder del tiempo establecido en la siguiente escala:

- Niveles II y III: 6 meses.

- Niveles IV y V: 2 meses.

- Otras categorías no especificadas: 2 semanas.

c) La Institución Ferial de Cádiz se compromete a la convocatoria de cuántas plazas sean legalmente posibles para su provisión mediante promoción interna.

d) Únicamente se podrán realizar funciones que no correspondan al cargo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

e) Cuando se realicen funciones de categoría superior, por un período de al menos seis meses durante un año u ocho en dos, IFECA abonará la diferencia retributiva en todos los conceptos, entre la categoría que se posea y el trabajo que se realiza; y asimismo, proveerá el trámite legal que permita a la persona interesada el ascenso a la categoría superior.

f) Si por acuerdo entre las partes se realizaran trabajos de categoría inferior, se seguirá conservando la categoría anterior a todos los efectos. Sólo se podrán realizar por motivos de salud de la persona afectada, debiendo ser previamente comunicada a la representación legal del personal dicha situación y actuación.

Artículo 11. Mantenimiento de los puestos de trabajo.

Las bajas que se produzcan en trabajadores/as por jubilación, fallecimiento, excedencia que superen los seis meses e Incapacidad Temporal, se cubrirán, en primer lugar, mediante sustituciones siguiendo el proceso del art. 10. Si no hubiere candidatos o los que hubiere no reunieran los requisitos exigidos para el puesto a cubrir, se cubrirán con trabajadores/as de nueva contratación y, en los respectivos contratos, se especificará el nombre del trabajador/a/a al que sustituye. En los casos de excedencia e Incapacidad Temporal, estas sustituciones durarán hasta la finalización de aquellas.

Si, por circunstancias, la Institución Ferial de Cádiz se transformara en otra entidad jurídica los/as trabajadores/as seguirán perteneciendo a la nueva figura que se cree, manteniéndose las categorías profesionales.

Artículo 12. Antigüedad.

El plus de antigüedad, se devengará por trienios. Las cuantías son las establecidas en el anexo I, apartado trienios para el año 2006, siendo actualizadas anualmente.

Capítulo IV. Jornadas y vacaciones.



Artículo 13. Jornada laboral.

Se fija de común acuerdo, una jornada anual de 1.575 horas de trabajo efectivo, que se calculan de la siguiente forma: a los 365 días del año se le retraen los festivos anuales (14), los 48 sábados y los 48 domingos (de los que ya se han restado los correspondientes a las vacaciones) y a los días de vacaciones. Esto resultan 225 días al año que al multiplicarse por siete horas al día han un total de 1.575 horas. De los expuesto se desprende que, prorrateadas las 1575 horas antes expuestas en cómputo anual y teniendo en cuenta las clases de jornadas y su duración establecidas en el artículo 14 del presente convenio, la jornada semanal sería, en base a tal prorrateo de 35 horas.

Las horas trabajadas en período comprendido entre las 20,00 y las 6,00 horas, tendrán retribución específica de hora extra, según lo recogido en la tabla anexa.

En el cuadro de horarios que se confeccione para la Institución Ferial de Cádiz quedarán reflejados los puentes - cuyo número se establece en dos anuales, preceptivamente y cuyas fechas se determinarán por la Comisión Paritaria -para su disfrute por el personal.

Antes del treinta de noviembre de cada año se confeccionará por la empresa y los trabajadores, el calendario laboral de la Institución Ferial de Cádiz para el año siguiente, que lo será en función de las Ferias y Certámenes previstos hasta dicha fecha. No obstante, dicho calendario se ajustará a las variaciones por la celebración de más o menos ferias y certámenes y cambios de fechas de los mismos.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, se establecerá una reducción horaria en la siguiente escala:

60 y 61 años	1 hora/día
62 años	2 horas/día
63 años	3 horas/día
64 años	4 horas/día

Este crédito horario derivado de estas reducciones se podrá acumular para su disfrute, como máximo, por períodos mensuales.

Durante la jornada de trabajo se dispondrá de un período de descanso de 30 minutos máximo diarios dentro de la jornada efectiva de trabajo, o de 20 minutos si se realiza jornada partida en cada turno.

Se considerarán días no laborales, durante la vigencia del presente convenio las



12

fiestas que se determinan en el calendario de la Comunidad Autónoma, más los 2 días de las fiestas locales y el 24 y 31 de diciembre.

No obstante todo lo anterior, el resto de las horas que faltaren para el cómputo de la jornada anual de 1.575 horas, serán distribuidas por la Empresa, a ser posible, a lo largo del año, con la finalidad de poder realizar los distintos eventos o ferias, no superando nunca el total de 9 horas como regla general y el período legal de descanso y avisando siempre al trabajador/a con 3 días de antelación. Todo ello, en virtud de lo dispuesto en el art. 34 apdo.2 y 3 del Estatuto de los trabajadores, y lo dispuesto en el Estatuto Básico de la Función Pública. En caso de que la empresa no haya podido distribuir las horas del trabajador/a/a, éste/a las podrá compensar, trimestralmente, dentro de la jornada flexible.

El tiempo para cambio de ropa de trabajo, así como aseo personal, se computará dentro de la jornada laboral.

Artículo 14. Clases de jornadas.

El horario diario queda fijado, con carácter general, de la siguiente forma:

Mañanas: de 8,30 h a 15,30 h.

Tardes: de 16,30 h a 20,00 h.

Se respetarán los límites legales, y de ellos se informará siempre a la representación de los trabajadores.

Dadas las peculiaridades de la actividad de la Empresa, que precisa de mayor trabajo efectivo en determinadas épocas del año, se establecen las siguientes jornadas:

1) **Jornada Especial:** Tendrá tal consideración, además de los días de celebración de ferias, exposiciones y otros eventos análogos, los tres días anteriores a dichas celebraciones y el posterior a la clausura de los mismos y vayan recogidos en el calendario laboral elaborado, como se ha dicho, antes del 30 de noviembre.

El horario a aplicar durante las jornadas anteriores y posteriores a las ferias, exposiciones y otros eventos será el siguiente:

Mañanas: de 9,00 h a 15,00 h.

Tardes: de 17,00 h a 21,00 h.



El horario, así como el personal que se vería afectado durante los días de ferias, exposiciones y otras manifestaciones incluidas en el objeto de IFECA se determinará, según las características de cada evento, por la Dirección General, dándose cuenta de los mismos al representante legal de los trabajadores.

2) **Jornada Ordinaria:** Es la que se realiza durante el resto del año, siendo la jornada de trabajo diaria continuada, comenzando a las 9,00 horas y concluyendo a las 15,00 horas. Del mismo modo, esta jornada le será de aplicación, durante los distintos eventos, ferias y exposiciones, a los trabajadores que no estén afectados por los mismos.

3) **Jornada Flexible:** Es la que se realiza entre las 8,30 y las 9,00 hrs. Y entre las 15,00 y las 15,30 hrs.

4) **Jornada Reducida:** Durante los meses de Julio y Agosto, y para el personal que no se encuentre de vacaciones, la jornada laboral será de tres horas. No obstante, el número total de horas que corresponda trabajar en este período de Jornada Reducida podrá modificarse, acumulando a distinta jornada mayor número de horas y reduciendo, por tanto el número de días de trabajo.

Artículo 15. Descanso semanal.

En la jornada Ordinaria, el descanso semanal obligatorio se disfrutarán los sábados y domingos.

En la Jornada Especial, con carácter general, los turnos de descanso rotarán de forma que ambos días puedan ser disfrutados por todo el personal afectado por igual.

Si por necesidades del servicio, hubiera que llamar a un trabajador/a, aún con su consentimiento, las horas desarrolladas durante este descanso compensarán con 2 horas efectivas de trabajo.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal disfrutará de un período anual retribuido de un mes natural o 22 días hábiles de vacaciones, o los que proporcionalmente al tiempo de servicio prestado le corresponda, pudiendo disfrutarse en períodos de 5 días de lunes a viernes, que se disfrutarán, durante los meses de julio y agosto de cada año, incrementándose en un día laboral más por cada cinco años de trabajo, debiendo disfrutarse inmediatamente antes o después de la conclusión del período vacacional, salvo que coincidiera con festivo, fuera de este período se atenderán las excepcionalidades, según las necesidades del servicio. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados.





El comienzo del disfrute de las vacaciones no coincidirá con un día festivo.

Anualmente, en la primera quincena de marzo, se fijará entre la Institución Ferial de Cádiz y la representación legal de los trabajadores, el correspondiente plan de vacaciones anual.

En caso de discrepancias con el período a disfrutar, tendrán preferencia aquellas personas que tengan hijos en edad escolar y con mayor antigüedad en el departamento a que pertenezcan; si bien no podrá coincidir dos años consecutivos con igual fecha en el período de disfrute de vacaciones en caso de varias coincidencias de dentro del mismo departamento, si las necesidades de los servicios lo permiten.

La retribución para el personal afectado por este convenio, durante el período de disfrute de las vacaciones, será de una mensualidad de salario real más complementos salariales.

Si, durante el disfrute de las vacaciones, el/la trabajador/a se encontrara en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

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

Si algún trabajador/a tuviera a su cargo algún familiar disminuido físico o psíquico, tendrá preferencia para elegir el período vacacional.

Artículo 17. Festividades locales.

Durante la celebración de la Feria del Caballo, se reducirá la jornada laboral en dos horas diarias, bien a la entrada, bien a la salida.

Capítulo V. Enfermedades, permisos, excedencias y licencias.

Artículo 18. Enfermedad y accidente.

Las bajas por enfermedad o accidente de trabajo serán retribuidas al 100 % del salario real más complementos salariales desde el primer día, con un límite de doce meses, y sin límite en caso de hospitalización.

El personal afectado por este Convenio está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Dirección de la Empresa, en el plazo de tres días laborales.

Previo aviso al Director de IFECA, o persona en quien éste delegue, podrá ausentarse el/la trabajador/a, dentro de la jornada laboral, por el tiempo



necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente debiendo acreditar tal circunstancia, el trabajador/a/a, mediante la presentación del volante expedido a tal efecto por el facultativo.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

a) El personal tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración del salario base más plus convenio y antigüedad, previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que, a continuación, se indican:

1. Matrimonio del/la trabajador/a, civil o eclesiástico, 18 días naturales.
2. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y familiares del trabajador/a/a hasta el tercer grado de consanguinidad -padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y tíos-, así como al grado de afinidad correspondiente a padres, hijos, hermanos y tíos políticos, cuatro días naturales si el hecho ocurre en la localidad.
3. En caso de hijos discapacitados, derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de centros especiales, horarios de colegios especiales o recibir apoyo en centro sanitario.
4. Por intervención quirúrgica sin internamiento hospitalario de familiares de primer o segundo grado, un día natural que será coincidente con el de la intervención.
5. Por el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, 10 días de permiso para la madre o el padre. En caso de que surgiese alguna complicación en el parto, parto prematuro u hospitalización del hijo, se aplicará lo dispuesto en el número 2, 1 del derecho a ausentarse posteriormente 2 horas diarias, con derecho a retribuciones íntegras, hasta el alta hospitalaria, en que comenzará a contar el permiso de maternidad. En caso de someterse a técnicas de fecundación asistida, el tiempo necesario.
6. En caso de que el trabajador/a cursase estudios académicos; un día por examen.
7. Para el cumplimiento de deberes públicos -siempre que sean ordenados por la autoridad competente o privados, de carácter inexcusable y en cada caso el tiempo necesario para su realización.
8. Por traslado de domicilio; dos días naturales.
9. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día natural.

10. Por enfermedad del cónyuge; tres días laborales al año.

b) El personal tendrá asimismo derecho a permiso retribuido, siempre que ello no cause detrimento en el servicio, en los casos y con la duración que a continuación se indican:

1. Exámenes de estudios relacionados con la promoción interna del trabajador/a; un día.
2. Asistencia a cursos de formación o promoción relacionados con el puesto de trabajo, el tiempo de duración de los mismos.

Todos los permisos o licencias fijados en número de días ciertos y concretos, enumerados en los apartados anteriores, se ampliarán en dos días más -excepto la del matrimonio del trabajador/a y los de traslado- cuando el hecho ocurra en localidades que disten más de cincuenta kilómetros de la localidad.

El disfrute de los permisos o licencias anteriores estará directamente relacionado en el tiempo con el hecho que da lugar al mismo, lo cual deberá ser justificado documentalmente.

c) Asuntos Propios y otros: el personal fijo de IFECA tendrá derecho a nueve días al año por asuntos propios los cuales se podrán disfrutar atendiendo a los siguientes criterios:

- Tres días durante la Semana Santa, que serán necesariamente Lunes, Martes y Miércoles Santo, con carácter obligatorio.
- Hasta cinco días en el mes de diciembre, de mutuo acuerdo entre el Director General y los trabajadores. Estos se podrán extender hasta los primeros días del año siguiente.
- Hasta dos días hábiles a criterio del trabajador/a y siempre que la necesidad del servicio lo permita.
- El 19 de marzo de cada año, día de la Provincia, se contará con una reducción de tres horas en la jornada de trabajo. Se disfrutarán en función de las necesidades del servicio y no tendrán la consideración de horas extraordinarias.
- El personal contratado temporal disfrutará la parte proporcional a la vigencia de su contrato con independencia de si el mismo coincide con este período vacacional o no.
- En caso de que, por necesidades del servicio se hayan establecido turnos para el disfrute de estos días, si coinciden dicho períodos con el disfrute de las vacaciones anuales se acumularán a éstas.



Artículo 20. Alumbramiento.

Art.20.1. Preparación al parto:

Se concederá el tiempo imprescindible para la asistencia a los cursos de gimnasia prenatal, previa justificación del facultativo.

Art.20.2. Licencias por maternidad y gestación:

El trabajador/a/a tendrá derecho a un período de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida en el supuesto de parto (gestación y lactancia), ampliables a dieciocho en caso de parto múltiple distribuidas a elección de la interesada salvo un período de seis semanas consecutivas que habrán de disfrutarse inmediatamente después del parto. De estas seis semanas, podrá hacer uso el padre, si también trabajase en IFECA para el cuidado del hijo.

No obstante, la madre podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y en el momento de comenzar el citado disfrute, la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, la licencia tendrá asimismo una duración de dieciséis semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los casos de adopción internacional, permiso de 2 meses, percibiendo retribuciones básicas, antigüedad y pluses, además del permiso de maternidad.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La solicitud de las licencias deberán ser acompañadas de los documentos pertinentes que acrediten el hecho que origina el derecho del/la trabajador/a.

Artículo 21. Lactancia.

La mujer trabajadora, por la lactancia de un hijo, tendrá derecho a una hora y media de ausencia del trabajo durante doce meses a partir de su incorporación al trabajo tras el disfrute, en cada caso, de las licencias que se especifican en el artículo anterior. Tal derecho será, asimismo de aplicación en caso de adopción o acogimiento, siempre que, al tiempo de la resolución judicial por la que se constituye, el adoptado no hubiese cumplido los dos años.

Esta hora y media, que podrá disfrutarse opcionalmente por la trabajadora al comienzo o final de la jornada laboral, se podrá dividir en dos fracciones de cuarenta y cinco minutos a disfrutar a la entrada o salida del trabajo. La madre





podrá sustituir, voluntariamente, las horas de lactancia por un permiso de 4 semanas que se acumulan a su permiso de maternidad.

Este derecho podrá ser ejercitado por el padre siempre y cuando no haga uso de él la madre.

Artículo 22. Permisos no retribuidos.

El personal fijo podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de 6 meses dentro del año, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso sólo podrá ejercitarse por aquellas personas que tengan un año de antigüedad en la empresa, o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

La empresa podrá conceder estas licencias o permisos no retribuidos, con carácter de excepción, en base a los motivos expuestos.

En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

El/la trabajador/a/a que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida alguna, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, y un máximo de la mitad de aquella, con la disminución del salario correspondiente, en un tercio durante el primer mes y la mitad en adelante.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de 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 desempeñen actividad retribuida.

Cuando el/la trabajador/a estuviese casado, este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges, y habrá de justificarse previamente.

Artículo 23. Excedencias voluntarias y forzosas.

Art.23.1. VOLUNTARIAS.

Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares al trabajador/a fijo y a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en la Empresa.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Empresa en el plazo máximo





de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud y, en caso de denegación, tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que el/la trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneraciones de ningún tipo, ni tampoco le será imputable dicho tiempo a los efectos de antigüedad.

La excedencia podrá ser hasta de un año que podrán prorrogarse por otro año más si el/la trabajador/a lo solicitase con un mes de antelación.

En estos casos de excedencia voluntaria, la Empresa estará obligada a la reserva del puesto de trabajo durante dicho período de tiempo. Las vacantes producidas por tal motivo podrán ser cubiertas, en primer lugar, por sustitución como en turno de promoción, y en segundo lugar, interinamente, por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho a la excedencia voluntaria de 2 a 5 años en los términos contenidos en el número 2 y 5 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Art.23.1.1 Excedencia por cuidado de hijo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto sea biológico como por adopción, o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad, quedando sin efectos estos derechos durante el último año.

Art.23.1.2 Excedencia por cuidados geriátricos.

1. Los/as trabajadores/as fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derechos, por una única vez durante su relación con la Institución Ferial de Cádiz, a un período de excedencia que no



podrá superar, en ningún caso, los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

2. La solicitud de excedencia deberá presentarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

3. Los/as trabajadores/as excedentes no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados y/o promociones que se celebren durante el período en que se encuentren en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad. No obstante, tendrán derecho a la reserva de plaza y centro de trabajo.

4. La excedencia terminará:

a. Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso a la finalización del mismo.

b. Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso, deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguientes al óbito.

Art.23.1.3 Excedencia por contratación en otra empresa o adquisición de la condición de empleado público de cualquier modalidad y en cualquier Administración.

El trabajador/a sólo tendrá derecho a la reserva de plaza durante tres años.

Art.23.2. FORZOSAS.

Son situaciones de excedencia especial, del personal afectado por el presente Convenio, las siguientes causas:

a) Nombramiento por Decreto o elección para cargo político o de representación sindical, incluyendo la prevista en el núm. 6 del art. 41 del Estatuto de los trabajadores, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y, por tanto, todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Excedencia por padecimiento de violencia de género, sin límite de plazo.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa, tendrá derecho





a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal período retribución alguna, excepto la regulada en el artículo relacionado con la violencia de género, en cuyo caso, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de 2 meses de retribuciones íntegras y lo regulado en el apartado a) en cuanto a representación sindical en que conserva todos sus derechos.

Los excedentes forzosos se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de 30 días, una vez extinguida la causa que motivó tal situación.

La Institución ferial de Cádiz podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse al titular del puesto.

Capítulo VI. Seguridad e higiene.

Artículo 24. Salud laboral.

Se regirá lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y en las demás disposiciones vigentes.

La empresa garantizará la seguridad y salud de todos los trabajadores en los aspectos relacionados con el trabajo. A tales efectos IFECA adoptará las medidas necesarias para la prevención de riesgos, información y formación del trabajador/a a través de la evaluación de riesgos y la organización y prevención del trabajo de acuerdo con lo preceptuado por la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones que le sean aplicables.

Artículo 25. Vigilancia de la salud.

En cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales la empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para lo que pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito efectuado por el organismo laboral competente y con carácter voluntario. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de



riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 26. Servicio médico.

Las funciones y cometidos del servicio médico de la Institución Ferial de Cádiz serán regulados por la Jefatura de Personal de la misma. Como norma principal efectuará vigilancia de la salud, control y vigilancia de los procesos de incapacidad Temporal y accidentes de trabajo, y promover la revisión médica anual de todo el personal laboral de la Institución.

La mujer trabajador/a, al quedar embarazada, tendrá derecho a un examen facultativo

que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar a su estado. En los casos de toxicidad, contagio, penosidad o peligrosidad y, previo examen de dicho informe, se le asignará otro puesto de trabajo acorde con su estado.

La Institución Ferial de Cádiz adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que, por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, y siempre conserven aptitudes suficientes para el desempeño del nuevo puesto, sin disminución de sus retribuciones. Esto, a ser posible, dentro del área o servicio al que pertenezcan.

Artículo 27. Vestuario.

Al personal de mantenimiento vinculado contractualmente con la Institución Ferial de

Cádiz, le será facilitado anualmente el siguiente vestuario:

- 2 pantalones adecuados para su función.
- 4 camisas (2 de verano y 2 de invierno).
- 2 pares de zapatos antideslizantes.
- 1 par de botas de agua homologados.
- 1 par de guantes homologados.
- 2 jerséis.
- 1 chaquetón chubasquero.

La fecha de entrega de los mismos, cuando proceda, se efectuará antes del día 31 de marzo de cada año.

Capítulo VII. Retribuciones.





Artículo 28. Normas generales.

Las retribuciones salariales comprendidas en este Convenio estarán constituidas por las retribuciones básicas y complementarias que se detallan en tablas anexas.

Son retribuciones básicas; el sueldo, la antigüedad, el plus convenio, el complemento específico y las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias; el complemento de reconocimiento, turnicidad, nocturnidad, disponibilidad y el quebranto de moneda.

Artículo 29. Liquidación y pago.

La liquidación de los salarios se efectuará por períodos de treinta días a través del recibo que tendrá como modelo el oficial del salario vigente en cada año de duración del Convenio.

El pago de los salarios se efectuará los días veintiocho de cada mes natural. En caso de imposibilidad, la Institución Ferial deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario deberán figurar todos los conceptos devengados del/la trabajador/a/a.

Artículo 30. Salario base y complementos salariales.

La retribución del personal laboral de la Institución Ferial de Cádiz, durante el período de vigencia de este Convenio, serán recogidas en Anexo "TABLA SALARIAL" que se confeccionará cada año.

Artículo 31. Complemento de reconocimiento.

A los/as trabajadores/as que vengán realizando funciones de un puesto de categoría superior, por un período de al menos seis meses durante un año u ocho en dos, le será de aplicación el salario y complementos salariales correspondientes a dicho puesto.

Esta medida se aplicará cuando se reconozca diferencia de retribuciones por ocupar un puesto de trabajo en caso de sustitución de su titular.

Artículo 32. Plus convenio, nocturnidad, turnicidad y disponibilidad.

Dadas las especiales características del funcionamiento de la Empresa, la irregularidad del horario a lo largo del año y los turnos obligatorios, el personal laboral fijo vinculado en la actualidad contractualmente con la Institución Ferial de Cádiz, y que presta sus servicios en la misma, percibirá un plus fijo mensual en la cantidad que se establece en el Cuadro Anexo al Convenio para el año 2006.



Este plus, a tanto alzado, retribuye tanto las horas extraordinarias que puedan realizarse, con un límite legal de ochenta anuales o quince mensuales, como la coincidencia

de trabajos en sábado, domingos y festivos, 24 y 31 de diciembre, siendo éstos computados como dos horas efectivas de trabajo a efectos del cómputo global de horas.. Toda hora que exceda de 80 anuales se considerará hora extra a gratificar.

El plus Convenio del personal contratado temporal será, durante el primer año de vigencia de su contrato, de trescientos euros (300) y se equiparará al resto de los trabajadores

cuando el tiempo de trabajo prestado a la empresa en uno o diversos contratos temporales sea superior a un año.

Si durante la celebración de un evento o feria es requerida la presencia de un trabajador/a que viene disfrutando de sus vacaciones, éste cobrará un plus de disponibilidad de 80,00 euros, siendo este plus aumentado en años sucesivos conforme al IPC.

A los efectos de horas extraordinarias se consideran las horas trabajadas que excedan de la jornada en cómputo anual pactado, es decir, de mil quinientas setenta y cinco horas (1575), y en todo caso, las trabajadas a partir de las 20,00 h, computando éstas a razón de

1,30 h de trabajo real. Se establece la realización por parte de la Dirección General y el

Delegado/a de Personal de un control mensual de las horas extras que se hayan realizado en este período por los trabajadores.

Asimismo, durante todos los eventos o ferias del mes, aquellos trabajadores/as que

realicen su jornada en régimen de turnos, devengarán, un plus de turnicidad de 36 euros al

mes, si estos se producen en turnos de mañana y tarde, y de turnicidad y nocturnidad de 60 euros si estos son de mañana, tarde y noche, considerando nocturnidad a partir de las 22,00 horas.

Artículo 33. Complemento específico.

Consolidado para cada categoría en la cantidad que se establece en el anexo primero de este Convenio, está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, relación con organismos, instituciones y entidades y responsabilidad. Su valoración y asignación se realizará exclusivamente por la Empresa al puesto de trabajo o categoría, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.



Las pagas extraordinarias, durante el año de vigencia de este Convenio, serán las fijadas para el personal laboral fijo de la Institución Ferial de Cádiz (IFECA), así como para los contratados temporalmente y consistirán en una mensualidad del salario base más antigüedad y plus convenio.

Cuando el período de trabajo sea inferior al año natural, se abonará en proporción al tiempo trabajado con respecto al año natural.

Las pagas extraordinarias serán de las siguientes cuantías y se cobrarán dentro de los cinco primeros días de los meses que se indican a continuación:

- Julio y Diciembre: una mensualidad del salario base más antigüedad y plus convenio.

- Marzo y Septiembre: el 50 % de las pagas anteriores.

Artículo 35. Dietas y kilometrajes.

a) Cuando el trabajador/a/a haya de realizar desplazamiento, por necesidades del servicio, la Institución Ferial de Cádiz deberá facilitarle las dietas correspondientes, según las cuantías que se indican a continuación:

Almuerzo	30 €/día
Cena	30 €/día
Alojamiento	50 €/día
Desayuno	4 €/día

Cuando el importe de la dieta a abonar por alojamiento sea superior a cincuenta (50

€) euros día, dicho importe deberá ser autorizado previamente por la Dirección general de la Institución Ferial de Cádiz, debiendo el trabajador/a presentar la correspondiente justificación documental del gasto.

Si el trabajo a realizar tiene lugar a la percepción de dieta en plaza, la cuantía de la misma será de veinte (20 €) euros.

En el caso de utilización de vehículo propio, se abonará al trabajador/a el kilometraje de acuerdo a razón de veinticinco céntimos (0,25 €) por kilómetro, siendo de aplicación este incremento a partir de 1 de enero de 2007.

La Empresa indemnizará al personal por los daños ocasionados en su vehículo, siempre que éstos no estén recogidos en la póliza de su seguro y se hayan producido como consecuencia de viajes efectuados por razones de servicio. El límite de la indemnización será de hasta 4.808 € y con una franquicia a cargo de



la persona afectada de 240,40 €. Para el pago de dicha indemnización será necesario que exista un atestado de la Guardia Civil o Policía Municipal y la correspondiente valoración pericial.

El Director General de la Institución Ferial de Cádiz podrá anticipar, a petición del interesado, la cantidad correspondiente a estas indemnizaciones, siempre que, por su cantidad u otras circunstancias, esté razonablemente justificada, debiéndose tomar por el Departamento correspondiente las medidas necesarias para que dichos responsables tengan disponibilidad económica para estos gastos.

b) El personal que por prescripción facultativa tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia para recibir asistencia sanitaria o tratamiento quirúrgico, como consecuencia de encontrarse en situación de baja por enfermedad, percibirá, si así lo estima la Comisión Paritaria, el importe de los gastos de desplazamiento, así como de las dietas correspondientes, conforme a los criterios, extensión y cuantías vigentes, en materia de dietas y kilometraje, siempre que no reciba indemnización por compañía de seguros. De igual forma, este derecho afectará a todo el personal trabajador/a que tengan que desplazarse para estos menesteres fuera de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo ubicado.

Los gastos anteriormente reflejados, serán aplicados igualmente a quien le acompañe, si la Comisión así lo determina.

En todo caso, será necesario la previa petición y posterior justificación de la necesidad del desplazamiento y de los gastos realizados.

Artículo 36. Indemnización por quebranto de moneda.

Se establecerá un plus de mil quinientos sesenta y siete euros con once céntimos (1.567,11 €) euros anuales de salario, abonado en doce mensualidades a razón de ciento treinta euros con sesenta céntimos (130,60 €), para el personal que, por sus funciones, maneje de forma habitual fondos en metálico, destinado a compensar las posibles pérdidas que pudiera sufrir como consecuencia del manejo de los mismos.

Artículo 37. Seguro complementario.

Se establece un seguro para todos los/as trabajadores/as que cubrirán las siguientes contingencias:

Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez	36.060,72 €
Incapacidad Permanente Total	18.030,36 €
Muerte por accidente sea o no de trabajo	36.060,72 €
Muerte por accidente de circulación	54.091,08 €
Muerte natural del trabajador/a	18.030,36 €



Estos seguros se contratarán siempre y cuando el beneficiario del mismo tenga un contrato superior a tres meses de duración.

Artículo 38. Nupcialidad.

En concepto de nupcialidad, el personal percibirá la cantidad de seiscientos cincuenta euros (650 €). En el supuesto de que ambos fueran trabajadores de la Institución Ferial de Cádiz, sólo corresponderá a uno de ellos.

Artículo 39. Natalidad.

El/la trabajador/a/a, en concepto de natalidad, percibirá la cantidad de doscientos euros (200 €) por hijo nacido.

Artículo 40. Hijos con minusvalía.

La Institución Ferial de Cádiz abonará por este concepto, una gratificación mensual a quienes tengan un hijo disminuido físico o mental, de acuerdo a las cuantías que se fijan a continuación:

72,12 € mensuales para minusvalías del 33 al 50 %.

90,15 € mensuales para minusvalías del 51 al 75 %.

120,20 € mensuales para minusvalías del 76 al 100 %.

Artículo 41. Premio de jubilación.

Los/as trabajadores/as percibirán, al jubilarse, un premio en metálico de 100 euros (100 €) por cada año de servicio prestado en la Institución Ferial de Cádiz. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad, o de invalidez, el cónyuge o pareja de hecho, o, en su defecto, los hijos huérfanos sometidos a la patria potestad, percibirán el premio que se refleja en este artículo, en proporción al tiempo de los servicios prestados por el sujeto causante. Todo ello sin perjuicio de las cantidades que pudiera corresponderle legalmente por otros conceptos.

Artículo 42. Jubilación anticipada.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley, la Institución Ferial de Cádiz se obliga a sustituir a aquel trabajador/a/a que, al cumplir los 63 ó 64 años de edad, solicite la pensión de jubilación con el 100 % de sus derechos pasivos, por otro/a trabajador/a/a que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, con un contrato de igual naturaleza que el del trabajador/a/a a quien sustituye,



siempre y cuando dicha solicitud se realice con las condiciones y requisitos exigidos por la Ley.

Artículo 43. Premio de vinculación.

Los trabajadores laborales de IFECA, al cumplir los 20 años de servicio, percibirán la cantidad de seiscientos un euros (601 €), al cumplir los 30 años de servicio novecientos dos (902 €) euros y, al cumplir los 35 la de novecientos sesenta (960 €) euros.

Al personal que se jubile, fallezca o curse baja definitiva en la Empresa por Invalidez Permanente Total, sin cumplir los expresados años de servicio, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados.

Artículo 44. Anticipo reintegrable.

La Institución Ferial de Cádiz concederá a los/as trabajadores/as fijos de plantilla, a los que afecta este Convenio, anticipo reintegrable de tres mil euros (3.000 €) a devolver en 12 ó 24 ó 36 mensualidades, no pudiéndose solicitar un nuevo anticipo hasta un mes después de la cancelación del anterior, salvo que –por razones de urgencia– el Director General, oído el Comité de Personal, decida lo contrario.

En caso de cancelación anticipada tampoco podrá pedirse anticipo alguno hasta la finalización del período por el cual se pidió éste, salvo en el mismo supuesto que en el caso anterior.

Igualmente, los/as trabajadores/as tendrán derecho durante los días 1 al 20 de cada mes a un anticipo sobre la mensualidad de hasta quinientos euros (500 €).

Artículo 45. Fondo social.

Se establece un Fondo Social con una aportación inicial, por parte de la Empresa, de mil quinientos euros (1.500 €).

Anualmente, a partir del año 2006 la Empresa se compromete a aportar para este fondo, de una sola vez, la cantidad de seis cientos euros (600 €).

El funcionamiento de este fondo se establecerá reglamentariamente.

Capítulo VIII. Derechos sociales.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Los/as trabajadores/as percibirán en concepto de ayuda escolar:



Por cada hijo en guardería	300 €/año
Por cada hijo en edad Preescolar	300 €/año
Por cada hijo en Primaria	300 €/año
Por cada hijo en E.S.O, Bachiller Superior o F.P	350 €/año
Por cada hijo Universitario	600 €/año

Para todos los/as trabajadores/as, con carácter general, una ayuda de estudios consistentes en un 50% del importe total –hasta un máximo de quinientos euros (600 €)- de gastos de matriculación y libros de texto para estudios relacionados con el puesto de trabajo y la promoción profesional. Las peticiones serán resueltas por la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Para el derecho a la percepción de estas ayudas habrá de presentarse previamente la documentación que acredite la matriculación en los respectivos estudios, salvo para los estudios de Primaria. Los trabajadores temporales deberán haber prestado sus servicios a IFECA, en uno o varios contratos temporales, por tiempo superior a un años de antigüedad en cómputo total y percibirán tal ayuda en proporción al tiempo trabajado y en cómputo por año natural a la finalización del mismo, o en su caso, del contrato, debiendo de cumplir los mismos requisitos que los trabajadores hijos.

Estas cantidades, en el caso de trabajadores fijos, se abonarán en una sola vez el día

30 de noviembre de cada año previa justificación documental pertinente. Si ésta no se hubiese presentado antes del día 15 de diciembre del mismo año, el trabajador/a perderá el derecho.

Para tener derecho a la percepción de la cantidad fijada en concepto de ayuda escolar

para estudios de hijo en Bachiller Superior o Formación Profesional se exige superar el cincuenta por ciento de las asignaturas de cada curso.

De igual manera, para tener derecho a la percepción de la cantidad fijada en concepto

de ayuda escolar para estudios universitarios, será necesario haber aprobado las asignaturas que supongan como mínimo la mitad de los créditos de matriculación.

Las solicitudes de estas ayudas deberán de efectuarse mediante instancia que se presentará en el Registro General de Entrada de la Institución Ferial de Cádiz y serán abonadas a través del recibo oficial de salario mensual.

Capítulo IX. Derechos profesionales.

Artículo 47. Formación y perfeccionamiento.



La empresa, de acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos:

Los que por naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas en el puestos de trabajo, cuyo resultado se hará constar en el expediente personal del trabajador/a y se tendrá en cuenta junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas para la promoción de los distintos puestos de trabajo. En este caso, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración en el supuesto de que estas coincidan con su jornada laboral.

Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

Igualmente, la Empresa proveerá las ayudas necesarias consistentes en becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que dichos estudios redunden en beneficio de la especialidad del trabajador/a, salvo que se trate de estudios universitarios.

Artículo 48. Promoción.

Anualmente se realizará, antes de la Oferta de Empleo, una convocatoria general para la provisión de todos aquellos puestos singularizados que se encuentren vacantes.

La Institución Ferial de Cádiz facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de los grupos inferiores a los superiores, siempre que el personal posea la titulación exigida y reúna los requisitos, así como que superen las pruebas que se establezcan reglamentariamente, reservándose en las convocatorias el máximo de las vacantes que procedan a las categorías inferiores.

No existiendo causa razonable que lo impida, se permitirán las permutas de los puestos de trabajo entre empleados del mismo nivel y condición, previa autorización del Director General.

Traslado y promoción. Se establecerán los procedimientos siguientes:

1. Se expondrán en el tablón de anuncios las plazas a cubrir.
2. Vistas las solicitudes formuladas, se adjudicarán las vacantes en función de las características relativas a los puestos y a las del peticionario.



3. En el supuesto de que nadie esté interesado en cubrir un puesto determinado, la Institución Ferial de Cádiz proveerá su ocupación mediante la forma en que sea más conveniente, previo acuerdo con los representantes.
4. Los puestos de trabajo del personal de la Institución Ferial de Cádiz se cubrirán por concurso como sistema normal.
5. Cuando se produzca alguna petición de permuta de puesto de trabajo entre empleados/as del mismo nivel y condiciones, se procederá a estudiar por la Comisión de Promoción Interna y Traslado, y a realizar el mismo previo informe favorable de dicha Comisión.
6. Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Institución Ferial de Cádiz podrá desplazar a sus trabajadores/as temporalmente, hasta el límite de noventa días, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de sus retribuciones, los gastos de viajes y las dietas. En todo caso, no podrá desplazarse nuevamente al mismo trabajador/a en un plazo de dos años, desde la finalización del último desplazamiento siempre que la duración del mismo haya sido de noventa días.

Artículo 49. Asistencia jurídica.

La Institución Ferial de Cádiz garantiza asistencia jurídica gratuita al personal que la precisara, por causas de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la pretensión no se dirija contra la propia Institución Ferial y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de expediente disciplinario por parte de la Institución Ferial de Cádiz.

Capítulo X. Órganos de representación.

Artículo 50. Facultades y funcionamiento.

Se regularán por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, Estatuto Básico de la Función Pública y demás normativa aplicable.

Ningún representante legal de los trabajadores podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de su cese y siempre que el despido o sanción se basen en su actuación en el ejercicio legal de su representación.

En cualquier caso, la representación legal de los trabajadores deberá ser informada previamente de cuantas actuaciones realice la Dirección de la Empresa (incluyendo la publicación de decretos por la Junta de Accionistas), si éstas afectan al personal u organización del trabajo.





Los/as representantes de los trabajadores de IFECA dispondrán de un crédito horario de 30 horas mensuales, 15 como delegado sindical y 15 como delegado de salud laboral.

Quienes siendo representantes del personal tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente. Asimismo, si son elegidos para el desempeño de cargos sindicales provinciales, autonómicos o estatales tendrán derecho a la excedencia forzosa, con los derechos reconocidos en el art. 23.2 del presente convenio, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la fecha del cese en su cargo sindical. La empresa procederá a la sustitución de

esta vacante hasta la incorporación definitiva de su titular.

Los trabajadores afiliados a los sindicatos que ostenten la representación en la Empresa tendrán derecho a 8 días de licencia anual para asistencia a cursos de formación sindical, previa comunicación a la Dirección de la IFECA con una antelación de 48 horas.

Artículo 51. Comisión paritaria y otras comisiones de trabajo.

Art.51.1. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio con las siguientes normas de funcionamiento.

La Comisión, que será convocada por el secretario, se reunirá cuando se considere necesario por cualquiera de las dos partes, y en todo caso cada dos meses, salvo convocatoria urgente, convocada por cualquiera de las partes por causas que afecten a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La reunión, que será convocada por el secretario al menos con tres días hábiles de antelación deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de las mismas dos representantes de la institución Ferial de Cádiz, otros dos de los/as trabajadores/as, siendo uno de éstos el representante legal de los trabajadores y sindicatos.

Art.51.2.- Funciones de la Comisión Paritaria:

1. Integración de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.



2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o venga establecido en su texto.
5. Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

Las funciones sobre las actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen de las partes discrepantes.

Esta Comisión Paritaria y la comisión de Fondo Social elaborarán sus propios reglamentos de funcionamiento.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 52. Faltas y sanciones.

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas es a título enunciativo pudiéndose sancionar otras conductas análogas no expresamente enumeradas en este capítulo:

Faltas leves.

1. De una a cuatro faltas de puntualidad, alternas o tres consecutivas durante un mes o nueve faltas al trimestre, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación, en el plazo de cuarenta y ocho horas, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. No cursar ante la Empresa el parte de baja, alta o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.

Faltas graves.



1. Embriaguez, salvo que el trabajador/a/a demuestre que se está sometiendo a tratamiento de rehabilitación en cuyo caso, y previo informe clínico, la comisión Paritaria podrá dar trato de enfermedad durante el plazo que considere oportuno y por una sola vez.
2. No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Empresa o la Seguridad Social.
3. Faltar al trabajo tres días, sin justificación, al mes.
4. La simulación de enfermedad o accidente a criterio del facultativo de la Empresa o de la Seguridad Social.
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
7. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia intencionada en el trabajo, cuando cause perjuicio grave.
9. De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes, o quince alternas en el trimestre, sin que exista causa justificada.
10. La reincidencia de tres faltas leves, no recogidas como faltas graves.
11. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas propiedad de la Empresa para fines propios.

Faltas muy graves.

1. Faltar al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.
2. El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
5. Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente, al respeto y consideración de los Jefes, compañeros o subordinados.





6. Desobediencia flagrante o reiterada a las órdenes de sus superiores, dentro de las funciones que el trabajador/a tiene encomendadas y que le son propias.
7. Diez faltas de puntualidad, alternas y ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos.
9. Abandonar el trabajo, ocupando puesto de responsabilidad.
10. La disminución reiterada, voluntaria o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
11. La comisión de tres faltas graves en el plazo de 18 meses.
12. Acoso sexual.

Artículo 53. Aplicación de sanciones.

Las sanciones que la Empresa podrá aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas, serán las siguientes:

En las faltas leves:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

En las faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo con la siguiente escala:

1. De dos a cinco días.
2. De seis a ocho días.
3. De nueve a quince días.

En las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
3. Despido.

Artículo 54. Imposición de sanciones.





A la vista del informe elaborado por el Asesor Jurídico de la Institución Ferial de Cádiz sobre la procedencia de la sanción y su graduación, el Director General procederá, en su caso, a trasladar la propuesta, con su visto bueno, al Vicepresidente 2º de IFECA, Diputado Delegado de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz del Área a la que orgánicamente está adscrita la Institución, de acuerdo con el artículo 12 de sus vigentes Estatutos, quien será el que proceda definitivamente a la imposición de la sanción.

En todo caso, se concederá un plazo de 10 días al trabajador/a expedientado y a la representación sindical de la empresa para que pueda ejercer su derecho de alegaciones por escrito, quedando este unido al expediente.

Artículo 55. Prescripción y caducidad.

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

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán sin efecto, una vez transcurrido un año si son faltas leves, dos para las graves y tres años para las faltas muy graves, siempre que durante el transcurso de estos períodos no se haya cometido otra falta de igual grado.

Artículo 56. Unidad de contratación.

La empresa tiene la potestad de contratar al personal que considere conveniente. En todos los casos se requerirá pronunciamiento previo de la Comisión Paritaria. Se tendrá en cuenta, en los casos de contratación temporal, los servicios previos prestados en la propia empresa y en los casos de contratación indefinida a los contratados temporales, con carácter preferente.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional 1.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 33 del presente Convenio, el porcentaje de aumento que corresponda al Complemento Específico según el experimentado por el del IPC final más un punto fijado para el año 2006 , se repartirá entre los distintos niveles de puestos de trabajo en el año de 2007 a criterio de los representantes de los trabajadores. El mismo criterio se seguirá para el año 2008 considerando el IPC del año 2007, aumentado en un punto.

Disposición adicional 2.



Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial

Disposición adicional 3.

Supletoriedad. Para lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Estatuto Básico de la Función Pública, o cualquier otra Disposición complementaria vigente.

Disposición adicional 4.

La entrada en vigor del presente Convenio derogará el anterior y cualquier otra reglamentación por la que hasta ese momento pudieran regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo del personal de la Institución Ferial de Cádiz.

Anexo I categorías y retribuciones año 2006.

CATEGORÍAS Y TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2.006.



RETRIBUCION HORAS EXTRAORDINARIAS.

PUESTO DE TRABAJO	A	B
Jefe del Dpto. Técnico Económico	36,15 €	45,57 €
Coordinador/a de Certamen	33,00 €	40,87 €
Secretaría de Dirección y Relaciones con los Medios	33,00 €	40,87 €
Encargado/a de Certamen	33,00 €	40,87 €
Coordinador de Mantenimiento	33,00 €	40,87 €
Oficial de Mantenimiento	29,86 €	37,72 €
Auxiliar Admvo/Ayudante	28,28 €	36,15 €

* Estas retribuciones son las aplicables en caso de hora extraordinaria entre las 20,00 y las 6,00 horas.

RETRIBUCIÓN DE TRIENIOS 2006.

PUESTO DE TRABAJO	Importe Trienio
Jefe del Dpto. Técnico Económico	60,42 €
Coordinador/a de Certamen	48,35 €
Secretaría de Dirección y Relaciones con los Medios	48,35 €
Encargado/a de Certamen	48,35 €
Coordinador de Mantenimiento	48,35 €
Oficial de Mantenimiento	36,29 €
Auxiliar Admvo/Ayudante	36,29 €





Institución Ferial de Cádiz (IFECA)

BOP , 16 de febrero del 2007

Página 33 de 33

