



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE FERIA DE MUESTRAS DE ARMILLA, S.A. (Fermasa).**

Código Convenio: 1801922.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Feria de Muestras de Armilla, S.A. (Fermasa), acordado entre la representación de la Empresa y de los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

### **Acuerda.**

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadores del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Granada, 1 de junio de 2005.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE FERIA DE MUESTRAS DE ARMILLA, S.A. (Fermasa).**

### **Título I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia de Fermasa, en cualquiera de los centros y servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Las recogidas en el art. 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de



esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

c) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para Fermasa, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, independientemente de su fecha de publicación, y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2006, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que se establezca para determinadas cláusulas del mismo.

En este convenio se establecen las cláusulas con carácter anual como criterio general, pero tales cláusulas se entenderán aplicadas proporcionalmente a la vigencia del convenio sin perjuicio de aquellas en las que legalmente se establezca otra cosa.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuerdos del Consejo de Administración más favorables al personal de Fermasa, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

### **Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

### **Artículo 4. Normas supletorias.**



En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y demás legislación vigente.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a 31 de diciembre de 2002, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Si resultare anulado total o parcialmente, el Convenio devendría ineficaz, debiendo reconsiderarse y negociarse en su totalidad.

### **Artículo 6. Plantilla de personal.**

Fermasa cuenta con una plantilla de personal y le reconoce su condición de personal fijo.

Para cubrir vacantes o para plazas de nueva creación, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. En este caso se concederá preferencia al personal al servicio de Fermasa que puedan ocupar plazas de categoría superior.

Durante la vigencia de este convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente, cooperar en la estabilidad del empleo, la C.I.V. examinará los casos que puedan responder a las necesidades permanentes, para que por la empresa se creen las plazas y se cubran reglamentariamente.

La contratación eventual se hará de acuerdo a la ley donde establece que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de producción o acumulación de tareas será de seis meses dentro de un período de 12 meses. En caso que se concierte por un plazo inferior al máximo legal, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. (art. 15. b) del ET).

De acuerdo con el párrafo anterior, los trabajadores eventuales que estén desempeñando en Fermasa su trabajo por un periodo igual o superior a seis meses continuados, pasarían a considerarse fijos.

### **Artículo 7. Movilidad funcional.**



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 grupo profesional.

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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 en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 8. Comisión de interpretación y vigilancia (c.i.v.).**

1. Se mantiene una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

2. La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores/as. Fermasa estará representada por otros dos miembros designados por el órgano competente. La Comisión adoptará sus Acuerdos por mayoría a través del voto representativo de sus componentes. La Comisión contará con un/a Secretario/a nombrado por acuerdo de sus miembros. La Comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros/as que no tengan el citado



nombramiento.

3. Fermasa o los/las representantes de los trabajadores/as presentes en la comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un/a asesor/a para cada una de las partes.

4. Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

d) Subsanan los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones.

e) Cualquier otra que le sea asignada en el articulado de este Convenio.

5. Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los Acuerdos adoptados se recogerán en Actas vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones, que deberán convocarse con una antelación mínima de tres días. Podrá ser solicitada por alguna de las partes. A los efectos del apartado 4.C de este artículo, si una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

De no llegarse a cualquier tipo de acuerdo, ambas partes se someterán al S.E.R.C.L.A. (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de la Junta de Andalucía) y en caso de no llegarse tampoco a acuerdo, se recurrirá la decisión a la autoridad judicial competente

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de Fermasa. Sin merma de dicha facultad, el Delegado de Personal, y en definitiva, los representantes legales de los trabajadores/as de Fermasa, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este convenio.

## **Título II. Condiciones de trabajo.**

### **Capítulo primero. Jornada y horario de trabajo.**





## Artículo 10. Jornada laboral y horario de trabajo.

La jornada laboral ordinaria anual de los trabajadores afectados por el presente convenio, será de 1.534 horas en cómputo anual de trabajo efectivo que se realizarán de la siguiente forma:

a) Con carácter general, el horario de entrada y salida para el personal de Administración será de 09,00 a 14,00 horas y de 17,00 a 19,30 horas de lunes a jueves, y el viernes de 09,00 a 14,00, en este apartado se tendrá en cuenta la posibilidad por parte del personal de Administración de disponer de una tarde libre adicional a la semana, independientemente de la tarde del viernes, siempre que queden cubiertos los servicios mínimos requeridos por la empresa mediante turnos, computándose 32,5 horas semanales.

b) Con carácter general, el horario de entrada y salida para el personal Comercial será de 09,30 a 14,00 horas y de 17,00 a 19,30 horas de lunes a jueves, y el viernes de 09,30 a 14,00, en este apartado se tendrá en cuenta la posibilidad por parte del personal Comercial de disponer de una tarde libre adicional a la semana, independientemente de la tarde del viernes, siempre que queden cubiertos los servicios mínimos requeridos por la empresa mediante turnos, computándose 30 horas semanales.

c) Con carácter general, y aplicando el mismo criterio de los apartados anteriores, el horario de entrada y salida para el personal de mantenimiento y limpieza será de 08,00 a 14,00 horas de lunes a viernes para el turno de mañana, y de 15,00 a 21,00 horas de lunes a viernes para el turno de tarde, en este apartado se tendrá en cuenta la posibilidad por parte del personal de mantenimiento de disponer de 2,5 horas libres a la semana de utilización a elección del trabajador, siempre con el visto bueno del encargado del servicio y siempre que queden cubiertos los servicios mínimos requeridos por la empresa, computándose 32,5 horas semanales para cada turno respectivamente.

d) La jornada de verano que será de aplicación desde el 1 de junio al 15 de septiembre, será de 6 horas diarias que se distribuirán de la siguiente forma: Para el personal de oficinas el horario de entrada y salida será de 08,00 a 14,00 horas de lunes a viernes manteniendo guardias de tarde de lunes a jueves de 14,30 a 20,30 horas desde el 1 al 15 de junio y desde el 1 al 15 de septiembre; para el personal de mantenimiento el horario de entrada y salida será de 08,00 a 14,00 horas para el turno de mañana, y de 14,00 a 20,00 horas para el turno de tarde.

e) Asimismo se establecen las siguientes reducciones horarias:

- Durante la Semana Santa, los días lunes, martes y miércoles, una hora diaria de reducción, aplicándose de la siguiente forma: para el personal de oficinas el horario de entrada y salida será de 08,00 a 14,00 horas de lunes a miércoles. Para el personal de mantenimiento el horario de entrada y salida del lunes al miércoles



será de 08,00 a 14,00 horas para el turno de mañana, y de 14,00 a 20,00 horas para el turno de tarde.

- Navidad: desde el 23 de diciembre al 6 de enero ambos inclusive, una hora diaria de reducción, aplicándose de la siguiente forma: para el personal de Administración el horario de entrada y salida será de 9,30 a 14,00 horas y de 17,00 a 19,00 horas; para el personal Comercial el horario de entrada y salida será de 10,00 a 14,00 horas y de 17,00 a 19,00 horas; para el personal de mantenimiento el horario de entrada y salida será de 08,00 a 14,00 horas para el turno de mañana, y de 14,00 a 20,00 horas para el turno de tarde.

- Durante la jornada de trabajo se dispondrá de 30 minutos para el desayuno o bocadillo, siempre que la jornada laboral sea igual o mayor de 6 horas diarias. Esta pausa se utilizará entre la hora y media y las tres horas desde la entrada, salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven en todo caso la presencia de personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

- El personal de Fermasa tendrá derecho a solicitar permiso para dos puentes al año, según necesidades del servicio y calendario laboral, y previa solicitud por escrito.

Los trabajadores/as que tengan jornada inferior a la pactada en el presente convenio, tendrán derecho a la reducción de la jornada laboral en la parte proporcional que les corresponda según sus respectivos horarios.

De la aplicación de los apartados a), b), c), d) y e) del párrafo anterior, resulta un cómputo anual de 1.414 horas para el Departamento Administrativo. Se constituye una bolsa de horas de disponibilidad de 120 horas.

Para el Departamento Comercial, Departamento de Mantenimiento y Limpieza resulta un cómputo anual de 1.294 horas. Se constituye una bolsa de horas de disponibilidad de 240 horas.

Esta bolsa de horas de disponibilidad, será empleada en función de las necesidades de Fermasa, bien para trabajos a realizar en sábados, domingos y festivos, contando en este caso particular los domingos y festivos cada hora trabajada como dos horas a restar a la bolsa, o por incremento de la jornada laboral diaria para la preparación y celebración de los eventos feriales.

Dentro del incremento de la jornada laboral diaria, las horas trabajadas desde las 22,00 horas a las 6,00 horas se consideran horas nocturnas, contando en este caso particular cada hora trabajada como dos horas a restar a la bolsa.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer apartado de éste artículo, cuando por razón del servicio así se requiera, se podrá modificar, a criterio del responsable



del mismo, los horarios de entradas y salidas, al objeto de adecuarlos al máximo a las necesidades de la empresa.

## **Capítulo segundo. Vacaciones, licencias y descansos.**

### **Artículo 11. Vacaciones.**

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones retribuidas por año de servicio o parte proporcional en caso de no llevar el tiempo necesario trabajado para el disfrute pleno de este derecho, que podrá dividirse en dos períodos de 15 y 16 días si la necesidad del servicio lo permite.
2. Se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio y agosto. Con carácter excepcional, podrán disfrutarse fuera de este período a petición concreta del trabajador/a, no generando derecho alguno de compensación económica, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones. Sin embargo, la baja ocurrida durante el disfrute de las mismas no interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el período de vacaciones, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se señale un nuevo período de vacaciones, siempre que no haya transcurrido el año dentro del cual habían de disfrutarse.

3. Antes de concluir el primer trimestre del año en curso, cada departamento presentará a la Dirección de Fermasa la propuesta de distribución de las vacaciones anuales. Las propuestas serán elevadas a su aprobación por el Consejero-Delegado. Cualquier modificación a la distribución autorizada requerirá nueva autorización del Consejero-Delegado.

En caso de aplicar un régimen de turnos de vacaciones, para la elección de períodos vacacionales por rotación, se tomará como base en primer lugar el acuerdo, y en segundo el sorteo.

### **Artículo 12. Licencias y permisos**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a licencia y permiso retribuido, previa autorización y posterior justificación, en los siguientes casos:

LICENCIAS.

- a) Veinte días por matrimonio.
- b) Cuatro días por nacimiento de un hijo/a.







- c) Cuatro días por muerte o enfermedad grave de cónyuge o hijos/as.
- d) Tres días por muerte o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, ampliables a 4 en caso de ocurrir fuera de la localidad.
- e) A efectos de sólo este apartado, tendrá la misma consideración que el cónyuge, el/la compañero/a con la que constituya una pareja de hecho, siempre que se justifique  
  
siempre a través de un certificado de convivencia o cualquier otro medio legal que se establezca.
- f) Tres días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, con comunicación previa a la empresa y posterior justificación por parte del trabajador.
- i) Para someterse a exámenes oficiales o pruebas de aptitud para obtención de título profesional o académico, un máximo de ocho días laborables, en periodos de dos días por examen y cuatro días si éste es fuera de la provincia, debiendo justificar documentalmente a la empresa, la asistencia a tales exámenes.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrán una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de





acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refieren el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado/a, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, según lo establecido en la ley 39/99 de 5 de noviembre.

#### PERMISOS.

a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de 6 años, o a un/a disminuido/a psíquico/a, físico/a o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, 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/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos periodos. A su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con



la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre Fermasa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en el art. 2.3 de la ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

c) Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a ocho días durante el año para asuntos propios particulares sin justificar, a disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del servicio y a criterio del/la trabajador/a, no pudiendo

unirse, en cualquier caso, a las vacaciones reglamentarias.

La C.I.V. podrá proponer a Fermasa que se establezcan unos turnos de reparto de estos días, con cargo a los ocho días de asuntos propios, con la salvaguarda del cumplimiento de los servicios, y previa solicitud con dos días de antelación.

d) Para realizar funciones sindicales, de formación, asistencia a cursos de carácter sindical o representación del personal, en los términos determinados reglamentariamente.

e) Previa solicitud del/la interesado/a y con el correspondiente informe del/la Jefe/a de servicio, área o departamento, podrá autorizarse, con cargo a días de vacaciones reglamentarias, prolongación de los permisos enumerados o por causas justificadas distintas a las antes contempladas.

f) Fermasa podrá conceder permiso de hasta quince días naturales sin retribuir por asuntos particulares. Dicho permiso se concederá siempre que el servicio lo permita, previa petición razonada.

g) Fermasa podrá conceder a quienes lo soliciten una licencia de hasta seis meses sin sueldo y baja en la Seguridad Social, con reserva del puesto de trabajo, cada cinco años.

h) Todo trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La incorporación del trabajador será



inmediata en cuanto la solicite en su mismo puesto o similar.

### **Artículo 13. Fiestas.**

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles, y, por tanto, festivos no recuperables, por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía. Así como los declarados fiestas locales por el Ayuntamiento de Armilla, compensándose con dos días de descanso a aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajarlos.

En todo caso, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

## **Capítulo tercero. Asistencia social.**

### **Artículo 14. Bajas por enfermedad.**

El personal laboral afectado por este convenio, durante el período de incapacidad temporal, percibirá el cien por cien de sus retribuciones íntegras. A estos efectos, Fermasa podrá someter al trabajador/a trabajador/a a conocimiento facultativo designado para que ratifique la baja médica de la Seguridad Social.

Los períodos de I.T. no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

Con independencia de lo anterior, todo el personal de Fermasa tiene la responsabilidad y el derecho de pasar las revisiones médicas que se organicen, para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas de medicina preventiva. Los reconocimientos médicos al personal se efectuarán en el primer trimestre de cada año.

### **Artículo 15. Póliza de vida y accidente.**

Todos los trabajadores de Fermasa tendrán derecho a un seguro de vida y accidente que cubra la muerte e invalidez absoluta derivada por cualquier causa o accidente.

### **Artículo 16. Garantías procesales.**

La Empresa incluirá en su póliza de seguros la asistencia jurídica al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado, o demandado civilmente, por razón de su trabajo y siempre que no exista una actitud negligente por parte del trabajador/a.

### **Artículo 17. Gratificación por matrimonio y natalidad.**

El personal fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, que contraiga matrimonio, percibirá una gratificación de 120,00 euros a abonar por



parte de Fermasa una sola vez y en la nómina del mes siguiente al matrimonio.

Asimismo percibirá una gratificación de 180,00 euros por nacimiento de cada hijo a abonar por Fermasa en la nómina del mes siguiente al nacimiento.

### **Artículo 18. Jubilación voluntaria.**

Todo el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, previa solicitud y posterior autorización por el Consejo de Administración, percibirá por una sola vez, y salvo pacto en contra entre la empresa y el/la trabajador/a, una cantidad a razón de la siguiente tabla:

60 años	7.850 euros
61 años	7.250 euros
62 años	6.000 euros
63 años	5.400 euros
64 años	4.800 euros

Estas cuotas serán revisables anualmente aplicándoles el incremento del IPC.

### **Artículo 19. Anticipos reintegrables.**

La empresa podrá conceder a los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, previa solicitud por escrito, prestamos reintegrables de hasta una mensualidad íntegra a devolver en el plazo de un año, siendo condición indispensable, el haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de percibir uno nuevo. Asimismo, todo el personal laboral podrá solicitar un anticipo máximo del 50% de la nómina a devolver íntegro en la nómina correspondiente al mes en curso, del que tendrá disponibilidad en el plazo máximo de 48 horas.

### **Artículo 20. Fondo social y plan de pensiones.**

En el Fondo Social se incluirá un Plan de Pensiones para todo el personal laboral fijo de FERMASA. Las condiciones y cobertura del mismo se establecerán durante la vigencia del presente convenio.

FERMASA mantendrá un Fondo Social para ayuda al personal e hijos e hijas, en los estudios de carácter docente, y para prótesis dentales y no dentales. El ámbito de aplicación será para todo el personal laboral fijo y/o con contrato eventual, con una antigüedad superior a un año, y vigencia durante el período de aplicación de este convenio.

La cuantía de dicho fondo la fijará FERMASA con arreglo a los trabajadores que componen su plantilla.



Este fondo social servirá de ayuda para:

- Ayuda para estudios. En nómina del mes de agosto, previa solicitud, y atendiendo ciertos criterios objetivos para determinar la cuantía que por este concepto corresponda a cada trabajador/a solicitante.
- Para el mantenimiento de una buena salud bucodental.
- Ayuda para prótesis no dentales. Previa solicitud atendiendo a ciertos criterios objetivos para determinar la cuantía que por este concepto corresponda a cada trabajador/a solicitante, se abonarán dentro del primer trimestre del año las solicitudes presentadas hasta el 31 de diciembre del año anterior.
- El dinero del fondo social que no se gaste en el año de vigencia del convenio, se acumulará para el Fondo Social del año siguiente.

### **Título III. Percepciones económicas.**

#### **Capítulo primero. Conceptos retributivos.**

##### **Artículo 21. Conceptos retributivos.**

La retribución del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica en los siguientes conceptos:

- Retribuciones básicas: Salario Base, Pagas Extraordinarias.
- Retribuciones complementarias: Complemento General y gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Antigüedad.

Las retribuciones denominadas "Salario Base", "Pagas Extraordinarias", "Complemento General" y "Antigüedad" tienen carácter consolidado. La retribución denominada "Gratificaciones por Servicios Extraordinarios" tiene carácter no consolidable. Todos los conceptos retributivos se aplicarán de forma proporcional a los trabajadores/as que no tengan jornada completa o tengan contrato a tiempo parcial.

Cualquier propuesta de variación en la categoría, complementos o conceptos retributivos, será objeto de revisión por la C.I.V.

Todos los conceptos retributivos que figuren en este artículo tendrán para el personal el carácter de salarial y cotizables a la Seguridad social.

El personal contratado temporalmente percibirá iguales retribuciones que el personal fijo, a igual puesto de trabajo catalogado.



## **Capítulo segundo. Retribuciones básicas.**

### **Artículo 22. Salario base.**

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.

### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más antigüedad, más aquellos incentivos pertinentes acordados entre los/as representantes de los/as trabajadores y la Dirección de Fermasa. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

### **Artículo 24. Antigüedad.**

Los trienios consisten en una cantidad para todo el personal fijo de FERMASA, conforme a este convenio, por cada tres años de servicio, la cantidad mensual será de 30,00 euros por trienio, incrementándole anualmente el IPC. Este concepto tendrá carácter retroactivo a la firma de este convenio.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero de mes de su cumplimiento.

## **Capítulo tercero. Retribuciones complementarias.**

### **Artículo 25. Complemento general.**

El complemento general es el que se atribuye a cada categoría y puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y el correspondiente según el vigente catálogo de puestos de trabajo.

### **Artículo 26. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Se entienden como servicios extraordinarios los prestados por orden expresa del jefe/a inmediato, fuera del horario habitual de trabajo y siempre que supere el horario en cómputo anual, después de aplicada y agotada la bolsa de horas.

Estos servicios se compensarán en razón de las horas acumuladas del 50% a disposición del trabajador y 50% a disposición de la empresa.



Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de dos horas de descanso por una hora de trabajo, los cuales podrán ser disfrutados cuando el trabajador/a lo solicite y el servicio lo permita, con un margen de seis meses máximo.

Cuando se abonen los servicios extraordinarios en metálico, se hará atendiendo a las cuantías acordadas para cada categoría y puesto.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias se hará según necesidades del servicio, estando prohibidas de forma habitual.

Las horas extraordinarias motivadas por razones de continuidad de las actividades que se den en Fermasa fuera del horario de trabajo establecido, tendrán la condición de estructurales si no es de forma habitual. Debiendo los trabajadores necesarios continuar su actividad hasta el término de éstas.

Las horas realizadas a partir desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas se consideran horas nocturnas

### **Artículo 28. Indemnizaciones por razón del servicio.**

Los gastos de manutención, alojamiento y transportes que originen los trabajadores que autorizados por la empresa y en el ejercicio de sus funciones deban desplazarse fuera del centro de trabajo, serán satisfechas por la empresa previa justificación.

Si el trabajador/a por necesidades del servicio, incluido cuando está disfrutando el periodo de descanso realiza desplazamientos fuera del centro de trabajo y Fermasa no pusiera a disposición los medios necesarios para ello y tuviera que utilizar su vehículo particular, se le abonarán a razón de 0,17 euros/km. recorrido (diecisiete céntimos/kilómetro). La liquidación de los kilómetros presentados deberá ser visada por el jefe del área correspondiente.

### **Artículo 29. Revisión salarial.**

Para el año 2005, el incremento salarial será de 3,2 puntos que se distribuirán de la siguiente forma:

2% sobre el salario actual, aplicando para el 2006 la subida del IPC, 0,5 % de previsión para el Plan de Pensiones y el 0,7 para el Fondo Social.

### **Artículo 30. Revisión salarial.**

En el primer trimestre de cada año, la CIV procederá a la revisión salarial contenida en este convenio con arreglo a lo establecido en la Ley de Presupuestos





Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo.

#### **Título IV. Seguridad e higiene en el trabajo.**

##### **Artículo 31. Delegado de prevención.**

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El delegado de prevención será el Delegado de Personal de los trabajadores/as o la persona que designe la CIV según sea más conveniente para el buen funcionamiento de la empresa.

Sus funciones serán, principalmente, las siguientes:

1. Potenciación de las acciones técnico-preventivas a favor de la salud del personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
3. Proponer, informar y seguir las actuaciones de Fermasa en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como en relación con el vestuario de los trabajadores/as.
4. Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. A instancias de Fermasa, podrá realizar visitas a centros de trabajo, para detectar deficiencias y proponer soluciones.
6. Proponer al órgano competente de Fermasa la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores/as.
7. Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

##### **Artículo 32. Capacidad disminuida del trabajador/a.**

Fermasa destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o que, sin haber cumplido esa edad sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo, para los que, teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones, previa instrucción de expediente contradictorio, con participación de la representación sindical en su caso, y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo





puesto de trabajo.

### **Artículo 33. Útiles de trabajo y vestuario.**

Independientemente de la duración del contrato, los trabajadores/as recibirán en el momento de su ingreso, la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones.

Fermasa dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

Fermasa proporcionará a los trabajadores/as que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuarán dos entregas que coincidirán con los meses de junio y octubre de cada año. Así mismo dotará al equipo de comerciales y oficina de un uniforme para el desempeño de sus funciones.

## **Titulo V. Derechos sindicales.**

### **Artículo 34. Delegado de personal.**

El Delegado de Personal es el representante de los trabajadores/as de Fermasa, con capacidad plena para negociar con Fermasa y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

El Delegado de Personal dispondrá de los medios disponibles de Fermasa para la realización de sus funciones.

### **Artículo 35. Competencias y garantías laborales del delegado de personal.**

Serán competencias y garantías laborales del delegado de personal, las otorgadas por la legislación vigente.

### **Artículo 36. Obligaciones del delegado de personal y de Fermasa.**

Tanto el Delegado de Personal como Fermasa, quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio. Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse, vincularán directamente a las partes.

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

a) Cumplir y respetar el Convenio.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores/as.





c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

d) A colaborar con Fermasa en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio.

e) Notificar a Fermasa cualquiera de los cambios de sus miembros que se produzca.

### **Artículo 37. Las secciones sindicales.**

Todos/as los/as trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Las Secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los/as afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Empresa.

Asistir a reuniones del CIV con voz pero sin voto.

Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas al Delegado de Personal.

### **Artículo 38. Convocatoria de asamblea.**

1. Convocatoria: Están legitimados para convocar la celebración de asamblea de trabajadores/as de Fermasa y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- El Delegado de Personal.

- Un número de trabajadores/as no inferior al 33 por ciento de la plantilla.

En la convocatoria ha de expresarse necesariamente el orden del día propuesto por el/los convocante/s, ya que sólo podrán tratarse dichos asuntos.

La asamblea será presidida en todo caso por el Delegado de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. La presidencia comunicará al Consejero Delegado de Fermasa, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará al Consejero





Delegado, con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

2. Lugar de reunión: el lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la dirección de Fermasa. Cuando las reuniones o asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se darán también los siguientes requisitos:

- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 24 horas anuales.
- Comunicar por escrito su celebración, con una antelación de 72 horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.
- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de los convocantes su incumplimiento.

3. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Delegado de Personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores/as, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

En cualquier caso, si el plazo de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, el Consejero Delegado de Fermasa o persona en quien delegue, no formulase objeción a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

4. Cuando no pueda reunirse al mismo tiempo la plantilla por los turnos de trabajo, las diversas reuniones que se celebren se considerarán como una sola asamblea que tendrá la fecha de la primera reunión.

5. Votación: para la validez de los acuerdos sometidos a la asamblea que afecten a la totalidad de los trabajadores, se requerirá el voto favorable personal, libre, directo y secreto de la mitad mas uno de los trabajadores de la empresa.

### **Artículo 39. Derecho a la huelga.**

Fermasa, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para los ciudadanos/as, reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores/as de Fermasa.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la CIV, a





quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje la cuestión controvertida.

## **Título VI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 40. Régimen disciplinario.**

El régimen disciplinario del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se rige por los principios que determinan la legislación vigente.

### **Artículo 41. Despido.**

Los/as trabajadores que tengan expresamente reconocida su condición de fijos en su contrato o plantilla de Fermasa, y que, por cualquier causa, fuesen despedidos/as y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar el/la trabajador/a entre ser readmitido/a en su puesto de trabajo o indemnizado/a.

### **Artículo 42. Acoso sexual en el trabajo.**

Los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquiera otras decisiones relativas al empleo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con



la normativa disciplinaria.

Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un/a superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

### **Disposiciones adicionales.**

1. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc..., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones

laborales de los trabajadores/as de Fermasa.

2. En caso de constituirse una entidad pública o privada que sustituya a Fermasa para ejercer la actividad ferial, la nueva entidad se subrogará en todos los derechos y obligaciones que Fermasa tiene con sus trabajadores/as, en virtud del presente convenio.

Por la empresa, fdo.: José Pérez Flores, Consejero Delegado. Por los trabajadores, fdo.: Mercedes García Carvajal, Representante de los Trabajadores.

