

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 420

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Feria de Zaragoza**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza para los años 2023 a 2025 (código de convenio 50002202011991), suscrito el día 27 de noviembre de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 5 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 17 de enero de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arija.

#### XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FERIA DE ZARAGOZA

##### PREÁMBULO

##### DISPOSICIONES GENERALES

El presente convenio colectivo se suscribe por la representación legítima de Feria de Zaragoza como empresa y por el comité de empresa de la misma, como la legítima representación de la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito del presente convenio colectivo es de empresa y regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en Feria de Zaragoza, cualquiera que sea su centro de trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

##### Art. 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en Feria de Zaragoza con las excepciones que a continuación se indican:

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.



#### Art. 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de Aragón*, salvo que se exprese lo contrario en alguno de sus artículos, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

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

#### Art. 4. *Comisión paritaria.*

Con la finalidad de interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente convenio colectivo, se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo y en un plazo no superior a treinta días, una comisión paritaria de interpretación, conciliación, vigilancia y regulación.

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

La comisión paritaria estará compuesta por dos vocales designados por los representantes de los trabajadores y otros dos por la dirección de Feria de Zaragoza, todos ellos con voz y voto, pudiendo asistir a las reuniones los asesores que cada parte considere oportuno, con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema o cuestión y a petición de una de las partes en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Las decisiones se tomarán en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, en el bien entendido caso de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

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

#### Art. 5. *Denuncia.*

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

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

#### Art. 6. *Compensación y absorción.*

Todas aquellas condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación que en futuro las autoridades o disposiciones legales acuerden, así como cuales otras se hubieran venido disfrutando.

#### Art. 7. *Condiciones más beneficiosas.*

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

#### Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán



considerados global y conjuntamente; por consiguiente la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

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

#### Art. 9. Normas subsidiarias.

En todo lo no regulado en el presente convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de Oficinas y Despachos; el cual constituirá siempre el marco de referencia mínimo a partir del cual el presente convenio determinará las mejoras en las condiciones de trabajo correspondientes y en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

#### Art. 10. Organización del trabajo.

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

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

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

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

### CONDICIONES LABORALES

#### Art. 11. Jornada.

Se establece una jornada laboral anual máxima para los años 2023, 2024 y 2025 será de 1.690 horas de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones.

Atendida la especial naturaleza de las actividades de Feria de Zaragoza y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de ferias, diversas actividades y eventos, se conviene que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el apartado anterior, se efectuará en la siguiente forma:

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

b) Una jornada laboral flexible hasta completar la jornada anual máxima que será distribuida de la forma que estime conveniente cada responsable de las diferentes áreas organizativas de la empresa, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferias y demás actividades. En todo caso la bolsa de horas a disposición de la empresa no será superior al 12% de la jornada anual máxima. En 2023 se mantiene el 10%.

La jornada anual para 2024 y 2025 quedaría como sigue:

Jornada habitual	Jornada flexible	Total
1.487 horas	203 horas	1.690 horas

Para compensar ese aumento de 34 horas en la jornada flexible, el 50% de la misma (17 horas) quedará a libre disposición del trabajador y el 50% restante quedará a compensar por la empresa (17 horas) dando fiesta algún viernes y/o lunes de julio o reduciendo la jornada de la última semana de junio o la primera de septiembre.

Si la compensación de las horas de exceso sobre la jornada laboral flexible establecida no pudiera materializarse, en su totalidad en el año, se trasladará al año

# N P O B

siguiente la compensación pendiente. Asimismo, para aquellos trabajadores que no hayan estado de alta el 100% de los días del año y no hubieran cumplido la totalidad de la jornada laboral flexible que les corresponda, las horas pendientes de realizar se trasladarán al año siguiente, siendo tales horas las proporcionales al tiempo de alta en la empresa en ese año.

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

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

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

Cuando el trabajador ingrese en la plantilla a lo largo del año, el número de horas de jornada laboral flexible a realizar será la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia en alta durante el mencionado año. Análogamente, cuando un trabajador cese antes de final de año, para el cálculo del finiquito que pudiera corresponderle se habrá de tener en cuenta las horas proporcionales de la jornada laboral flexible que le hubiera correspondido hacer.

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

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

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

## Art. 12. *Calendario laboral.*

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

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

Los días laborales contemplados en el calendario laboral, entendiéndose como tales los señalados en el calendario anual (jornada fija o predeterminada), así como en los que se elaboren por los diferentes departamentos para la distribución de la jornada laboral flexible, podrán ser asignados en turnos de mañana o tarde.

Como fecha límite de 15 de marzo; 15 de junio; 15 de septiembre y 15 de diciembre, el responsable del departamento facilitará a cada empleado la planificación de horarios del siguiente trimestre, la cual no sufrirá modificación salvo que concurren circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor que hagan necesaria su alteración. En el caso de duda o discrepancia sobre el carácter de circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor, será la comisión paritaria la que decida la concurrencia o no de dicho carácter.

Las modificaciones horarias sobre el calendario anual, así como la distribución trimestral de la jornada laboral flexible, deberán ser autorizadas por la dirección de la Feria e informado el comité de empresa.

En los casos de turnos de tarde, no de prolongación de jornada, en el que el horario de trabajo se inicie a partir de las 15:00 horas, se consideraran siete horas efectivas de trabajo siempre que se hagan como mínimo, cinco horas. En estos supuestos el trabajador no tendrá derecho a percibir la dieta de comida.



En los casos de distribución irregular de la jornada, teniendo en cuenta que el servicio de transporte de personal se establece con arreglo al calendario laboral, en los cambios que se efectúen será necesario prever una solución razonable de transporte, e informar con anterioridad a su aplicación, a la dirección de la empresa, por si fuera factible establecer servicios especiales de autobús de empresa, de modo que los trabajadores que tengan que desempeñarlo no sufran quebranto económico si tienen que asumir el transporte por sus propios medios. Y ello conforme a lo dispuesto en el artículo 38.

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

#### Art. 13. *Flexibilidad horaria.*

El trabajador podrá retrasar su horario de entrada hasta un máximo de noventa minutos cada día, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la jornada efectiva establecida. Si por alguna causa ajena al trabajador, no pudiera prolongar su jornada ese mismo día, las horas no trabajadas aumentarán su jornada laboral flexible. Para ejercer este derecho y para un mejor control de los recursos productivos, el trabajador deberá de solicitarlo por escrito a su responsable, especificando el inicio y final del período de la flexibilidad solicitado, no pudiendo volver a la jornada ordinaria, hasta el final de la duración del período solicitado, salvo acuerdo específico entre empresa y trabajador.

Sin perjuicio de otras posibles duraciones y en aras de una mejor organización del trabajo, el período de flexibilidad será como mínimo de tres meses y de doce como máximo.

Bien entendido de que si al finalizar el período de flexibilidad continúan las circunstancias que motivaron la anterior solicitud, el trabajador podrá solicitar un nuevo período.

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

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

#### Art. 14. *Vacaciones.*

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

Las vacaciones deberán ser disfrutadas, preferentemente, en el período oficial de vacaciones que se determine en el calendario laboral.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la dirección de Feria de Zaragoza podrá acceder a la solicitud de disfrute de vacaciones en época distinta a la indicada en el párrafo anterior. En cualquier caso, deberán ser disfrutadas dentro del año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro. No obstante lo anterior, justificadamente, se podrán autorizar períodos vacacionales hasta el 31 de enero del año siguiente.



Las vacaciones podrán ser fraccionadas como máximo en tres períodos. El personal presentará individualmente, antes del día 15 de abril de cada año, su propuesta de vacaciones al responsable de cada departamento, el cual coordinará las solicitudes de tal manera que quede asegurado el correcto desarrollo del trabajo, y remitirá la propuesta global a la dirección de la empresa, comunicando esta el período de vacaciones al personal con dos meses de antelación.

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

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

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

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

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

Asimismo, los empleados también podrán solicitar la acumulación de los mismos cuando se hallen en el disfrute de los descansos obligatorios derivados del nacimiento o adopción de un hijo.

#### Art. 15. *Permisos retribuidos.*

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

1. Quince días naturales por razón de matrimonio y formalización de parejas de hecho legalmente reconocidos.
2. Tres días hábiles en caso de fallecimiento de padres y padres del cónyuge o pareja de hecho. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la provincia de Zaragoza, el período será ampliado a un día natural más.
3. Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos, no ampliables en caso de requerir desplazamiento al efecto.
4. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos, nietos y cuñados), que se incrementarán en dos días naturales más, cuando por tal motivo tenga que desplazarse fuera de la demarcación de la provincia de Zaragoza.
5. Cinco días en caso de accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
6. Las horas necesarias, hasta un máximo equivalente a cuatro días al año, para urgencias familiares imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
7. Dos días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual, que se deberá justificar obligatoriamente, con el certificado del nuevo empadronamiento o con la factura de la mudanza.
8. Dos días naturales en caso de separación legal, divorcio o nulidad del matrimonio.



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

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

11. Un día natural por matrimonio de padres, hermanos e hijos, en la fecha de celebración del evento, ampliado a dos días naturales cuando ello suceda fuera de la provincia de Zaragoza.

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

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

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

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

#### Art. 16. *Excedencias.*

##### 1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en Feria de Zaragoza tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior situación de excedencia. Los trabajadores durante el período de excedencia voluntaria no podrán prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y que supongan una concurrencia desleal con relación a Feria de Zaragoza; si lo hicieran, perderían automáticamente su derecho de reingreso.

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

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

El trabajador que quiera hacer uso de este artículo deberá solicitarlo por escrito a la dirección de Feria de Zaragoza con quince días de antelación.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarla por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento. El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en Feria de Zaragoza con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la finalización del período de excedencia o su prórroga se le considerará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

##### 2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo,



aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

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

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el primer año, y hasta la terminación del período de excedencia del trabajador, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

La duración de la excedencia por cuidado de familiares finaliza al cumplir el hijo biológico la edad de 3 años, cuando lo es por naturaleza; transcurridos 3 años desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción y acogimiento; o al cabo de dos años, cuando se trata del cuidado de un familiar. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, de ejercitarse, pondrá fin al que ya viene disfrutando.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación al vencimiento del período de excedencia acordado, teniendo el reingreso al trabajo carácter automático.

### 3. OTRAS EXCEDENCIAS.

El resto de excedencias (excedencia forzosa por ejercicio de cargo público, excedencia por cumplimiento de deber, excedencia por ejercicio de función sindical, permiso de ocho semanas para el cuidado de hijos e hijas) se regirán por lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente.

La dirección de FERIA de Zaragoza notificará puntualmente al comité de empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

### 4. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES.

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

La dirección de FERIA de Zaragoza podrá conceder o denegar estos permisos, de acuerdo con los calendarios de actividades feriales y las necesidades de personal de cada departamento, siempre y cuando estos permisos no vengán precedidos por motivos de extrema gravedad.

Excepcionalmente, y con motivo de completar estudios relativos a su actividad profesional, podrá solicitarse una excedencia hasta un máximo de la duración del curso. La dirección de FERIA de Zaragoza notificará esta autorización por escrito al trabajador y se remitirá copia de la misma al comité de empresa. El trabajador tendrá que comunicar a la dirección de FERIA de Zaragoza su deseo de incorporación con treinta días de antelación, sin cuya notificación causará baja en la plantilla de FERIA de Zaragoza.

### Art. 17. Formación profesional en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores de FERIA de Zaragoza, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente artículo como mejor fórmula de organizar y



gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del Real Decreto 1046/2003, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, y la Orden TAS/500/2004, que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.

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

*Art. 18. Jubilación parcial.*

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

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

*Art. 19. Corrección del absentismo.*

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

Por este motivo, a aquellos trabajadores que sean reiterativos en sus faltas al trabajo les será de aplicación el artículo 20, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, por el que se habilita a que la dirección de FERIA de Zaragoza pueda verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de la unidad de vigilancia de la salud.

*Art. 20. Justificación de ausencias.*

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

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

—Ausencias de más de un día: El trabajador deberá contar con el parte médico de baja. Asimismo, se deberá contar con los partes de confirmación de acuerdo con las normas y según su proceso de IT, hasta que por el facultativo competente se expida parte de alta médica.

En el caso de darse falta de asistencia al trabajo, fuera de los supuestos contemplados, y siéndole requerido, no entregase el justificante correspondiente, se descontará en la nómina el salario correspondiente a los días de ausencia.

*Art. 21. Armonización de la vida laboral y familiar.*

1. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien

# N P O B

uniéndose a su hora de comida en caso de jornada partida (la hora de ausencia es siempre que la trabajadora acuda al centro de trabajo y posteriormente se ausente). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada diaria.

Para la «lactancia acumulada», quien lo desee podrá acogerse a lo que señala la Ley vigente en cada momento y disfrutarla de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o bien mediante acuerdo con la dirección, respetando en su caso, lo establecido anteriormente.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a una persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

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

#### Art. 22. *Trabajo a distancia.*

Con el objetivo de incrementar la motivación de sus empleados, otorgándoles mayor flexibilidad laboral, la dirección de FERIA de Zaragoza ha decidido implementar un Programa de Teletrabajo, permitiendo la realización de actividades laborales no presenciales manteniendo la adscripción al centro de trabajo de FERIA de Zaragoza y/o Palacio de Congresos de Zaragoza. Para ello se han puesto en marcha las nuevas herramientas que forman parte de la estrategia de digitalización de la empresa, proporcionando un entorno laboral más flexible y permitiendo el acceso al espacio digital de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar.

En el anexo III se establecen las bases del teletrabajo regulado en el presente convenio.

#### Art. 23. *Plan de Igualdad.*

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



2. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombres o mujeres, que trabajan en Feria de Zaragoza.

Para garantizar la igualdad entre los trabajadores la empresa deberá disponer de un plan de igualdad actualizado según los plazos y vigencia establecidos, en los que se haga costar diagnósticos e informes, en los diferentes ámbitos laborales:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual.

Así como las medidas concretas que debiesen aplicarse para subsanar deficiencias encontradas.

A fecha de la firma del presente convenio se dispone de un plan de igualdad con fecha de 23 de septiembre de 2022, que está a disposición de los trabajadores.

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Art. 24. *Principios generales.*

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

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

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

4. El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta, de la que sea titular el trabajador. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

5. Todos los complementos salariales se abonarán en el recibo salarial inmediatamente posterior al mes de su devengo.

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

##### Art. 25. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

###### a) SALARIO FIJO.

El salario fijo especificado para cada grupo profesional en el anexo I del presente convenio, se compone de:

- a.1) Salario base.
- a.2) Plus convenio.

###### b) COMPLEMENTOS SALARIALES.

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

###### b.1) Personales.

- Complemento *ad personam*.
- Complemento personal.
- Complemento personal absorbible.

###### b.2) De puesto de trabajo.

- Complemento de jefatura de área.



b.3) De calidad y cantidad de trabajo.

- Plus de nocturnidad.
- Plus de dedicación.
- Plus de productividad.
- Horas extraordinarias.

c) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

- Pagas extraordinarias.

d) DEVENGOS EXTRASALARIALES.

- Plus de transporte.
- Dietas y kilometrajes.

**Art. 26. Incrementos salariales.**

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

A) PARA EL AÑO 2023: Se establece un incremento del 6% del salario bruto anual con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

B) PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025: El porcentaje de subida salarial será igual al porcentaje de incremento del IPC del año anterior, con un mínimo del 3%.

Adicionalmente, si el resultado del ejercicio del año anterior es positivo y mejora la productividad, entendida como EBITDA generado (Rdo. antes de amortizaciones e intereses) por persona, se incrementarán los salarios un 1% adicional (para recuperar poder adquisitivo), si la productividad ha mejorado en, al menos, el mismo porcentaje. Si la mejora de productividad fuera inferior al 1%, la subida será la de la productividad. Para el año 2024 se tendrá en cuenta la mejora porcentual anualizada obtenida en dicho ratio en el año 2023 respecto a 2017 (por ser años comparables en cuanto a grandes certámenes). Y para el año 2025, la obtenida en el mismo ratio en el año 2024 respecto a 2020.

C) Si a la finalización del presente convenio no se hubiese denunciado por alguna de las partes y este se prorrogase, el aumento salarial para los siguientes años sería el reflejado en el convenio sectorial de Oficinas y Despachos o norma que lo sustituya. Salvo pacto distinto.

**Art. 27. Salario base.**

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

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

**Art. 28. Plus de convenio.**

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

El mencionado plus se devengará por doce mensualidades.

**Art. 29. Complemento ad personam.**

Se mantiene el denominado complemento «ad personam» sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquel a 31 de diciembre de 2001.

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

**Art. 30. Complemento personal.**

Se mantiene el complemento personal, en los denominados «Tramo 1» y «Tramo 2», que se definieron en el convenio 2018, para aquellos que los consolidaron a 1 de enero de 2018.

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



**Art. 31. Complemento de jefatura de área.**

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

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

**Art. 32. Plus de nocturnidad.**

Las horas efectuadas entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrán la consideración de nocturnas y se remunerarán con una retribución salarial adicional del 30% del salario base hora, entendido como tal el salario base anual dividido por el número de horas de la jornada máxima anual reflejada en el artículo 11.

**Art. 33. Plus de dedicación.**

Para compensar la especial dedicación que, a juicio de la dirección de Feria de Zaragoza, determinados empleados deben de realizar en el ejercicio de su trabajo, percibirán la cantidad mensual por este concepto reflejado en el anexo I. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlo cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución del mismo. Se devengará en doce mensualidades y se revalorizará, automáticamente, con el incremento salarial pactado en convenio.

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

**Art. 34. Plus de productividad.**

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

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

**Art. 35. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

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

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido siendo de elección por parte del trabajador al menos el 50%, previo consenso de la empresa para no afectar a la actividad. No obstante, la dirección podrá, excepcionalmente, sustituir la compensación por el pago de las mismas. En ese caso, el importe de cada hora será el resultado de la siguiente fórmula:

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

S.b. = S. base mensual.

C. Adp. = Complemento *ad personam* mensual.

P. Conv. = Plus convenio mensual.

C. JA.= Complemento jefatura de área mensual.

C.P. = Complemento personal mensual.

P. D. = Plus dedicación mensual.

# N P O B

A los efectos legales oportunos, las partes firmantes entenderán como horas extraordinarias necesarias, las empleadas en atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad ferial.

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

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

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

#### Art. 36. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el presente convenio percibirán en concepto de paga extraordinaria el importe que resulte de su salario base y el plus *ad personam*, en los meses de febrero, abril, junio, octubre y diciembre.

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

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

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

- Febrero (1 de marzo del año anterior a 28/9 de febrero del año siguiente).
- Abril (1 de mayo del año anterior a 30 de abril del año siguiente).
- Junio (1 de julio del año anterior a 30 de junio del año siguiente).
- Octubre (1 de noviembre del año anterior a 31 de octubre del año siguiente).
- Diciembre (1 de enero del año actual a 31 de diciembre del mismo año).

#### Art. 37. *Plus de transporte.*

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

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

#### Art. 38. *Ayuda comida y gastos de locomoción.*

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

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

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

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

# N P O B

No devengarán derecho a kilometraje aquellos trabajadores que, en el ejercicio de la flexibilidad horaria derivada del complemento de dedicación, realicen su jornada en horarios no coincidentes con el de la jornada habitual. Excepto los desplazamientos al centro de trabajo realizados en festivos y días marcados de no trabajo en el calendario laboral de Feria de Zaragoza.

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

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

El importe del kilometraje, que figura en el anexo I, se mantendrá sin variación durante la vigencia de este convenio y la ayuda comida se actualizará al IPC del año anterior.

## CONDICIONES SOCIALES

### Art. 39. *Prestación por invalidez o muerte.*

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

El derecho al devengo de la cantidad pactada nacerá:

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

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

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

Para cubrir estas prestaciones la empresa suscribirá una póliza de seguro con compañía privada.

### Art. 40. *Anticipos.*

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

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

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

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

### Art. 41. *Fondo social.*

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

### Art. 42. *Plan de Pensiones.*

El Plan de Pensiones de Feria de Zaragoza es un programa de previsión social de carácter privado y voluntario, con prestaciones independientes del régimen de la Seguridad Social y se regirá por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre; su Reglamento, demás normas específicas o concordantes sobre planes y fondos de pensiones vigentes en cada momento, y por sus especificaciones particulares.



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

Por este motivo Feria de Zaragoza, como promotor del Plan, realizará anualmente las aportaciones a cada empleado partícipe.

La primera aportación de la empresa se realizó en 2008, y fue de 200 euros por trabajador. En el año 2022, la aportación ha sido de 235,40 euros.

Para los años 2023, 2024 y 2025 la aportación será el resultado de aplicar el porcentaje del índice de precios al consumo del año inmediatamente anterior.

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

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

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

#### *Art. 43. Incapacidad temporal.*

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

#### *Art. 44. Premio a la vinculación.*

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

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

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

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

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

1. Faltas leves: Seis meses.
2. Faltas graves: Tres años.
3. Faltas muy graves: Diez años.

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ***Preámbulo***

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

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



Así pues, los objetivos de la presente política son:

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

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

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

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

#### Art. 45. *Principios generales.*

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

#### Art. 46. *Graduación de las faltas.*

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

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

#### Art. 47. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada y siempre que el retraso no sea superior a veinte minutos, dentro del mismo mes.
2. La no utilización del sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en tres ocasiones dentro del mismo mes, sin la correspondiente justificación por escrito.
3. No comunicar por escrito a la dirección de la empresa los cambios de domicilio que modifiquen los datos inicialmente facilitados.
4. Dos faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada o, sin previa autorización de FERIA de Zaragoza dentro del mismo mes. Se entenderá la existencia de falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal del trabajador ausente.
5. La no comunicación con antelación previa debida de la inexistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
6. Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo inferior a media jornada laboral y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta no suponga perjuicio para FERIA de Zaragoza o quejas del público, en cuyo caso, se entenderá como falta grave o muy grave, atendiendo al perjuicio causado.
8. Las discusiones con los compañeros, jefes o subordinados, por cuestiones ajenas al trabajo, siempre que las mismas no supongan alteración del trabajo o se produzcan ofensas verbales o físicas, en cuyo caso se calificarán de graves o muy graves.
9. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o de los que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
10. La falta de higiene y aseo personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia de FERIA de Zaragoza.
11. No presentar dentro del plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes médicos de baja y confirmación, y de un día en el parte de alta.



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

13. La no observancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias, frente al tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar dentro en las zonas no autorizadas para ello.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Art. 48. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

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

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

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

4. La inasistencia injustificada al trabajo de tres a cinco días en el período de un mes.

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

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

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

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

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

10. La embriaguez o toxicomanía ocasional en el trabajo.

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

12. Acceder al centro de trabajo en horario distinto al establecido, injustificadamente y sin previa autorización.

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

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

15. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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



**Art. 49. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas injustificadas a la entrada o salida del trabajo, cometidas en el mismo mes.
2. La no utilización del sistema de control horario, a la entrada o salida del trabajo, en más de ocho ocasiones dentro del mismo mes.
3. Las faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante tres jornadas laborales continuadas, o más de cinco alternas, cometidas en un período de un mes.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas, así como silenciar y encubrir hechos de esta naturaleza que afecten a los intereses de la Feria de Zaragoza omitiendo ponerlos en conocimiento de la dirección general o del jefe inmediato, según los casos.
5. Los enfrentamientos con los compañeros, subordinados o jefes, siempre que los mismos impliquen ofensas verbales graves o agresiones físicas graves.
6. Ocultar, sustraer, destruir, inutilizar o causar desperfectos, voluntariamente, en los materiales, útiles, instalaciones, enseres, mobiliario o documentos de la Feria de Zaragoza o de los compañeros de trabajo.
7. Facilitar cualquier clase de información o documentación de la Feria de Zaragoza a terceras personas físicas o jurídicas y dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Feria de Zaragoza, siempre que no se cuente con la debida autorización.
8. Introducir base de datos sin la autorización de Feria de Zaragoza, así como realizar cualquier acto que ponga en peligro o debilite la seguridad o integridad de los sistemas informáticos o bases de datos de Feria de Zaragoza o, en general, que vulnere la legislación sobre protección de datos de carácter personal o de servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico, o las instrucciones aprobadas por Feria de Zaragoza en estas materias.
9. El abuso de autoridad que implique menoscabo de la dignidad del trabajador.
10. La apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de Feria de Zaragoza, de compañeros de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de Feria de Zaragoza.
11. La percepción de comisiones o de cualquier cantidad encubierta, por cualquier concepto, en la contratación con terceros de obras, servicios, instalaciones, equipos, material y objetos de cualquier naturaleza.
12. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia.
13. La embriaguez o toxicomanía habitual dentro del trabajo.
14. El acoso sexual, moral o político.
15. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, puesto a disposición del trabajador, previa advertencia escrita de esta omisión.
16. La reiteración en la comisión de faltas graves dentro de un trimestre.
17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento se derive un riesgo muy grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Art. 50. Sanciones.**

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

**A) POR FALTAS LEVES:**

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

**B) POR FALTAS GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.



C) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

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

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

Cuando una falta sea clasificada como grave o muy grave, la dirección de Feria de Zaragoza, antes de imponer la sanción correspondiente, notificará al comité de empresa la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta al trabajador, para que el comité en el plazo de siete días pueda proponer cuantas pruebas estimen oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Art. 51. *Prescripción.*

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 52. *Principios generales.*

El presente capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta los siguientes factores de valoración: conocimientos, iniciativa/autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de las funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente relacionada con las necesidades de la organización de Feria de Zaragoza, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, o de cualquier otra índole.

Art. 53. *Factores de encuadramiento en el grupo profesional.*

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

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

Art. 54. *Grupos profesionales.*

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



Se establecen los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I.

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

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

GRUPO II.

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

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

GRUPO III.

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

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

GRUPO IV.

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

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

GRUPO V.

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

Cada grupo profesional se articulará en diferentes niveles salariales. La dirección de Feria de Zaragoza llevará a cabo el proceso de valoración de puestos y asignación de los mismos a niveles y grupos profesionales siguiendo un método que considere los factores señalados en el artículo 56.

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

La dirección de Feria de Zaragoza informará al comité de empresa de la creación de nuevos grupos profesionales antes de su aplicación.

*Art. 55. Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la dirección de Feria de Zaragoza para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos, profesionales y formativos que corresponden a éstos y se respete la pertenencia al grupo profesional correspondiente, todo ello con arreglo a lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen además razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo impres-



cindible para su atención. La dirección de FERIA de Zaragoza deberá comunicar su decisión y las razones de esta al comité de empresa antes de su aplicación.

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

*Art. 56. Trabajos de inferior grupo profesional.*

Si como consecuencia de la movilidad funcional, a un trabajador se le encomendara realizar funciones inferiores a la del grupo profesional en que se encuentre clasificado, solo será posible por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional.

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

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

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

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

La dirección de FERIA de Zaragoza informará al comité de empresa por escrito, y antes de su aplicación, de la designación de trabajadores a tareas de inferior grupo profesional.

*Art. 57. Trabajos de superior grupo profesional.*

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

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

El trabajador que desempeñe trabajos de superior grupo profesional, tendrá derecho a percibir el salario previsto para dicho grupo, durante el tiempo que dure tal situación.

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

La dirección de FERIA de Zaragoza comunicará al comité por escrito, antes de su aplicación, la designación de trabajadores para desempeñar funciones de grupo profesional superior, expresando los motivos y los trabajos designados.

CONTRATACIÓN, PROMOCIONES Y CESES

*Art. 58. Ingresos.*

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



**Art. 59. *Período de prueba.***

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

Titulados superiores y técnicos	Seis meses
Resto de personal	Dos meses

2. En el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el vínculo, sin otro requisito que la comunicación por escrito a la otra parte de su decisión, y sin que en tal comunicación las partes vengan obligadas a explicar los motivos de su decisión.

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

**Art. 60. *Promociones.***

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

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

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

3. Los auxiliares administrativos ascenderán a oficiales de 2.ª, el año en el que cumplan el quinto de antigüedad en la empresa. Asimismo, los oficiales de 2.ª, ascenderán a oficiales de 1.ª, el año en el que cumplan el octavo de antigüedad como oficiales de 2.ª.

**Art. 61. *Ceses.***

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

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

Técnicos, titulados y responsables de departamento	Un mes
Resto del personal	Quince días

**Art. 62. *Evaluación del desempeño.***

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

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

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

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

**ADHESIÓN AL ASECLA**

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

**CLÁUSULA FINAL**

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de Oficinas y Despachos o norma que lo sustituya; Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I  
**Tablas salariales (2023)**

		S. BASE	P. CONVENIO	T. ANUAL
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Niveles	1 Director	1.662,35 €	664,94 €	36.239,12 €
	2 Jefe Nivel I	1.282,87 €	513,15 €	27.966,46 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
	1 Jefe Nivel I	1.282,87 €	513,15 €	27.966,46 €
	2 Jefe Nivel II	1.240,16 €	496,07 €	27.035,51 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
	1 Jefe Nivel II	1.240,16 €	496,07 €	27.035,51 €
	2 Comercial	1.218,23 €	487,28 €	26.557,23 €
	3 Técnico	1.218,23 €	487,28 €	26.557,23 €
	4 Oficial Primera	1.197,37 €	478,94 €	26.102,49 €
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>				
	1 Oficial Primera	1.197,37 €	478,94 €	26.102,49 €
	2 Oficial Segunda	1.154,64 €	461,85 €	25.171,06 €
	3 Auxiliar Administrativo	1.079,13 €	431,65 €	23.525,10 €
<b>GRUPO PROFESIONAL V</b>				
	1 Taquillero	966,85 €	386,73 €	21.077,17 €
	2 Portero	900,28 €	360,11 €	19.626,11 €

**RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**

Plus transporte*12	68,08 €
Complemento jefatura área (GI)* 12	461,77 €
Complemento jefatura área (GII)* 12	277,06 €
Complemento dedicación*12	230,88 €
Ayuda comida	14,50 €
Kilometraje	0,36 €



**ANEXO II**  
**Mapa de puestos**  
*Asignación a grupos profesionales*

ÁREAS	DIR. GENERAL	DPTO. RRHH	DPTO. TÉCNICO	DPTO. COMERCIAL Y MARKETING	DPTO. ADMINISTRACIÓN	DPTO. TI
GRUPO I	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCION RRHH	DIRECCIÓN TÉCNICA	DIRECCIÓN COMERCIAL Y MKTG	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y COMPRAS	DIRECCION TI
GRUPO II			JEFATURA SERVS. EXPOSITOR JEFATURA MANTENIMIENTO Y PREV JEFATURA SEGURIDAD	JEFATURA MARKETING Y COMUNICACIÓN JEFES DE AREA COMERCIAL COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	JEFE COMPRAS Y AREA LEGAL	JEFE INFORMATICA
GRUPO III	R.I. RELACIONES INSTITUCIONALES Y PROTOCOLO  ASISTENTE DIRECCIÓN	TECNICO ADMON PERSONAL	ENCARGADOS DE PABELLÓN. COR  TÉCNICOS SERVS. EXPOSITOR TECNICO PREV. LIMPIEZA INCENDIOS ELECTRICISTAS	COMERCIALES TECNICO COMUNICACIÓN  ADMINISTRATIVOS	  ADMINISTRATIVOS	TECNICO INFORMATICA
GRUPO IV			ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVOS	

## ANEXO III

### **Trabajo a distancia**

#### 1. *Introducción.*

El trabajo a distancia es el que se realiza fuera de los centros de trabajos de los sitios habituales de la empresa, en nuestro caso Feria y Palacio de Congresos.

Tanto en el ámbito nacional como comunitario se ha elaborado un marco sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras con el objeto de compaginar las necesidades y flexibilidad de la empresa en las tareas de los trabajadores.

El teletrabajo se define como una forma de organizar y realizar el trabajo usando tecnologías de la información en el marco de una relación laboral fuera de los locales del trabajo y regulada en el presente convenio de Feria de Zaragoza.

La Ley 10/2021, del 9 de julio, derivada de la pandemia del COVID-19, reguló el trabajo a distancia, para establecer un marco de derechos e igualdades en el trato de las condiciones laborales, siendo voluntaria y reversible.

#### 2. *Definiciones.*

**TRABAJO A DISTANCIA:** Realización de la actividad laboral en el domicilio o en otro lugar elegido por el trabajador durante la jornada o parte de ella que cumpla unos determinados requisitos expuesto en el presente convenio realizado con carácter regular.

**TELETRABAJO:** Trabajo a distancia que se realiza mediante el uso preferentemente de medios informáticos, telemáticos y telecomunicación.

**TRABAJO PRESENCIAL:** Trabajo que se presta en los centros de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

#### 3. *Normativa.*

—Acuerdo europeo sobre el Teletrabajo de julio de 2002.

—Directiva 2019/1158, del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

—Ley 3/2012. Medidas urgentes para la reforma laboral.

—Real Decreto legislativo 2/2015. Aprobación texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

—Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

#### 4. *Principios teletrabajo.*

—**VOLUNTARIEDAD:** El trabajo a distancia o el teletrabajo es voluntario para la persona y para la empresa.

—**REVERSIBILIDAD:** La situación de trabajo a distancia o teletrabajo podrá ser reevaluada por ambas partes y volver a la situación de trabajo presencial, siempre que no forme parte de las funciones acordadas en el contrato de trabajo.

—**IGUALDAD:** Las personas que realicen teletrabajo tendrán los mismos derechos y oportunidades como si los prestasen de forma presencial, sin sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, formación y promoción profesional.

—**USO TECNOLÓGICO:** El trabajo a distancia se llevará a cabo mediante el uso preferentemente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

#### 5. *Medios y equipos.*

Las personas que teletrabajen tendrán derecho a los medios físicos y al *software* que sea necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. Estos vendrán determinados en cada caso por la actividad que realice, como ordenador, tableta, portátil, teléfono, y el *software* necesario para ello.

El material será de la empresa y el trabajador se compromete a utilizarlos exclusivamente para las acciones laborales determinadas dentro de su jornada de trabajo así como al cuidado de ellos, siguiendo las mismas normas que los equipos de uso presencial. Asimismo no podrá instalar ningún *software* que no esté aprobado por el departamento de TI.



#### 6. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo será el mismo que venía realizando anteriormente y que le corresponda según su puesto, especificado en presente el convenio colectivo.

No supondrá un aumento de horas laborales, incluida la bolsa a realizar que se haya acordado para cada año, pactadas entre la empresa y los trabajadores con carácter general.

Durante la jornada laboral se deberá estar localizado y se deberá registrar el inicio y fin de la jornada mediante fichaje.

#### 7. *Distribución de trabajo presencial y a distancia.*

Los trabajadores deberán simultanear la forma presencial en los centros de trabajo con los trabajos a distancia. A estos efectos, el trabajador que quiera teletrabajar deberá presentar a la dirección de FERIA, a través de su director de departamento, una propuesta con la fecha de inicio y fin y los días a teletrabajar con un plazo mínimo de quince días antes de comenzar el teletrabajo. Esa propuesta deberá ser validada por dicho director.

En aquellos casos en que no se llegase a un acuerdo entre el trabajador y el director del departamento para poder teletrabajar y se le denegase, el trabajador podrá solicitar por parte del director la elaboración de un documento para su revisión por la comisión paritaria regulada en el artículo 4 del convenio colectivo del que este documento es anexo.

Se deberá asegurar la presencialidad del trabajador en los centros de trabajo de forma que el trabajo a distancia no supere los 2/5 de la jornada mensual incluida su parte proporcional de bolsa de trabajo. Asimismo, los responsables de cada departamento deberán garantizar la presencialidad necesaria según sus necesidades.

El trabajador podrá ser requerido por la empresa para interrumpir la situación de teletrabajo de manera parcial cuando se produzcan circunstancias objetivas que precisen su presencia en el centro de trabajo, con un plazo de aviso mínimo de veinticuatro horas. Este plazo podrá reducirse en situaciones de emergencia.

Salvo por situaciones sobrevenidas o pactadas previamente con la empresa el teletrabajo no podrá ser realizado lunes y viernes, salvo acuerdo con la empresa.

Los espacios de trabajo públicos no serán aptos para el teletrabajo.

#### 8. *Lugar de centro de teletrabajo.*

El lugar deberá tener las condiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y deberá ser apto para el trabajo que se tenga que desarrollar. El trabajador será el responsable de garantizar estas condiciones.

#### 9. *Preaviso de reversibilidad.*

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora con una antelación mínima de siete días.

El teletrabajo no otorga derecho a consolidar en el tiempo esta condición.

#### 10. *Medios de control.*

La empresa podrá utilizar los medios de control que sean necesarios para verificar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores de conformidad a lo referido en el estatuto de los trabajadores y en la política de seguridad de la empresa.

#### 11. *Problemas técnicos.*

En caso de problemas técnicos como averías u otras incidencias que impidan el desarrollo del trabajo deberá indicarlo al departamento de TI y, en caso de no poder resolverse en un plazo inferior a dos horas, deberá acudir de forma presencial a su centro de trabajo.

No se computarán como trabajados los tiempos de inactividad por esta causa, más allá de las dos horas.

#### 12. *Seguridad de la información.*

El trabajador deberá guardar la máxima reserva y confidencialidad de los datos y deberá no llevarse datos sensibles en medios físicos que pudiesen perderse o ser robados en un traslado. A estos efectos, el trabajador firmará un documento de confidencialidad.

El trabajador no podrá usar los datos para otros fines que no sean la ejecución del trabajo asignado.

Cualquier incidencia deberá ponerse comunicarse a la empresa.

El trabajador deberá comprometerse al cumplimiento de la legislación actual en materia de protección de datos (GDPR).

13. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa garantizará la adecuada formación para la protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo según su normativa establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

14. *Derechos de las personas trabajadoras.*

No se verán menoscabados los derechos que se tienen de forma presencial:

- a) Derecho a la formación.
- b) Derecho a la promoción profesional.
- c) Derecho a dotación suficiente y mantenimiento de los equipos y herramientas suministrados.
- d) Derecho al horario flexible acordado en convenio colectivo de Feria de Zaragoza.
- e) Derecho a la intimidad y protección de datos. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
- f) Derecho a la desconexión digital fuera de su horario. Según Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
- g) Derechos colectivos. Tendrán los mismos derechos que las personas adscritas al centro de trabajo.
- h) El ejercicio del teletrabajo no supondrá una pérdida de derechos laborales en situaciones de enfermedad, días de permiso de asuntos propios, vacaciones o cualquier otro derecho que se tuviese de forma presencial.