

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 15** *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, S. A. (IFEMA) (código número 28000192011989).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, S. A. (IFEMA), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 29 de marzo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 5 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PREÁMBULO

DISPOSICIONES GENERALES

El presente convenio colectivo para las personas trabajadoras de IFEMA MADRID ha sido negociado y firmado por su representación legítima, formada por los representantes del comité de empresa en representación de las personas trabajadora de un lado, y de otro, por los representantes legales de la dirección de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito territorial y funcional**

El ámbito del presente convenio colectivo es de empresa y regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en IFEMA MADRID, cualquiera que sea su centro de trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito personal

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

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.C.M., salvo que se exprese lo contrario en alguno de sus artículos, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

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

Artículo 4. Denuncia

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

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

- a) Constitución de la comisión negociadora y negociación entre las partes.

A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes.

Formarán parte de la comisión negociadora las secciones sindicales con representantes electos en el comité de empresa, en función del porcentaje de dicha representación siempre que estas así lo acuerden.

Constituida la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.

En cualquier caso, la negociación se iniciará en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Dicha negociación se prolongará, como máximo, durante un plazo de un año desde la recepción de la denuncia del convenio y comunicación de la promoción de la negociación, período durante el cual se tratará de llegar a un acuerdo para la suscripción del nuevo texto convencional.

b) Sometimiento de las discrepancias al sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Finalizado el plazo máximo de un año establecido para la negociación del nuevo convenio sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo, estas se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Por lo tanto, transcurrido un año desde la comunicación de la denuncia del convenio, junto con la promoción de la negociación de un nuevo texto convencional sin que las partes hayan acordado un nuevo convenio colectivo, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo, hasta la firma de un nuevo convenio que sustituya al anterior, o en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, hasta la solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje.

Artículo 5.- Principio de igualdad y no discriminación

1.- El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y, muy especialmente, por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y la Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Artículo 6.- Acción positiva

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

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

Artículo 7. Revisión salarial

Se establece una revisión salarial únicamente para cada uno de los cuatro años de duración inicial del convenio colectivo (2022, 2023, 2024 y 2025).

Ejercicio 2022: Las tablas salariales del año 2021 se actualizaron provisionalmente en el mes de mayo de 2022 con un incremento del 2%, con efectos del día 1 de enero de 2022. Sobre ese incremento provisional, se aplicará un incremento adicional del 2%, también con efectos del día 1 de enero de 2022, por lo que el incremento definitivo del 2022 quedará establecido en un 4 %.

Ejercicio 2023: Las tablas salariales definitivas del año 2022 se actualizarán con un incremento del 3,5%, con efectos del día 1 de enero de 2023.

Ejercicio 2024: Las tablas salariales definitivas del año 2023 se actualizarán con un incremento del 3 %, con efectos del día 1 de enero del año 2024.

Ejercicio 2024: Las tablas salariales definitivas del año 2024 se actualizarán con un incremento del 3%, con efectos del día 1 de enero de 2025.

Año 2022	4%
Año 2023	3,5%
Año 2024	3%
Año 2025	3%

Los incrementos porcentuales anteriormente indicados se aplicarán sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales (salario base y plus convenio).

Cláusula de garantía salarial

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que, si se suscribiera un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) en alguno de los cuatro años de vigencia del presente

convenio colectivo o se negociará un convenio sectorial de referencia para IFEMA MADRID, la subida salarial aplicable en IFEMA MADRID no podrá ser inferior a la que se estableciera en el acuerdo de los agentes sociales (AENC) o la que se alcanzara en el convenio sectorial de referencia.

Consecución de resultados

Siguiendo los criterios de la negociación colectiva actual de incluir componentes adicionales de actualización de los salarios basados en la evolución de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa que deben integrarse en la parte variable del salario, y que deben ser adecuados a la realidad empresarial, las partes firmantes han acordado establecer para los cuatro años de vigencia del convenio la percepción de un incentivo fundamentado en la consecución de resultados, de acuerdo con los siguientes criterios:

Año 2022

En el supuesto que las cuentas anuales de IFEMA MADRID, una vez hayan sido auditadas, alcancen al final del ejercicio del año 2022 un beneficio neto que lo posibilite, se abonará a cada persona trabajadora una cuantía equivalente al 0,5% de su salario fijo (salario base y plus convenio) consolidable a efectos de ulteriores revisiones salariales.

Años 2023, 2024 y 2025

1.- En el supuesto que las cuentas anuales de IFEMA MADRID, una vez hayan sido auditadas, al final de los ejercicios de los años 2023, 2024 y 2025 hayan alcanzado el nivel de EBITDA presupuestado (“resultado de explotación antes de pérdidas, deterioro y variación de operaciones comerciales y amortización del inmovilizado”), se abonará a cada persona trabajadora una cuantía equivalente al 0,5% de su salario fijo (salario base y plus convenio), consolidable a efectos de ulteriores revisiones salariales.

2.- Se establece un segundo tramo en concepto de consecución de resultados de un 0,2% adicional del salario fijo (salario base y plus convenio) por cada millón de euros que supere el nivel de EBITDA presupuestado, que no tendrá carácter consolidable en las tablas salariales del convenio colectivo, teniendo el carácter de incentivo extraordinario sin que pueda llegar a constituir derecho adquirido o condición más beneficiosa en el futuro.

Los incentivos basados en la consecución de resultados se devengarán exclusivamente en el caso que se alcancen los objetivos anteriormente indicados y el resultado contable final sea positivo y se abonarán en el año siguiente una vez haya finalizado el proceso de auditoría y las cuentas anuales de la Institución sean ratificadas por sus órganos rectores.

Eventual subida en el ejercicio 2026

Asimismo, si las previsiones del resultado económico del año 2026 lo permiten, desde el mes de enero de 2026 se aplicará, sobre las tablas salariales vigentes en diciembre de 2025, un incremento del 2% a cuenta de la subida salarial que se pacte en la negociación del XI convenio colectivo de IFEMA MADRID.

Artículo 8. Comisión paritaria

Objeto, composición y funcionamiento

Con la finalidad de interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente convenio colectivo, se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo, y en un plazo no superior a 30 días, una comisión paritaria de interpretación, conciliación, vigilancia y regulación.

La comisión paritaria estará compuesta por 3 vocales designados entre los representantes electos de las personas trabajadoras y otros 3 por la dirección de IFEMA MADRID, todos ellos con voz y voto, pudiendo asistir a las reuniones los asesores que cada parte considere oportuno, con voz, pero sin voto.

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

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

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

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán carácter ejecutivo inmediato, salvo que ambas partes acuerden una fecha específica.

Las controversias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en los términos previstos en el mismo. En cualquier caso, el procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros, mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral, tal y como se establece en el artículo 20 de dicho acuerdo.

Competencias

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

Artículo 9. Compensación y absorción

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

Si durante la vigencia del presente convenio se produjeran acuerdos globales entre sindicatos y gobierno u otros agentes sociales que pudieran afectar favorablemente a las personas trabajadoras sobre lo regulado en este convenio, serán interpretados por la comisión paritaria, quién determinará su incorporación al mismo.

Artículo 10.- Garantías personales

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

Artículo 11. Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 12. Normas subsidiarias

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

Artículo 13. Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en la restante legislación laboral vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de IFEMA MADRID, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, pudiendo establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o direcciones de la empresa, todo ello con el máximo respeto a los derechos de las personas trabajadoras y a la dignidad de las personas y de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. Siempre y cuando no se limite o minusvalore la negociación colectiva amparada por nuestro ordenamiento jurídico.

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

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

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

El comité de empresa, como órgano de representación de las personas trabajadoras de IFEMA MADRID, tendrá derecho a ser informado por escrito y consultado sobre las cuestiones y acuerdos que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como a la situación del consorcio, en los términos del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y los estatutos de IFEMA MADRID.

Artículo 14.- Derechos de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen como derechos básicos:

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

Artículo 15.- Deberes de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

- El cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto las obligaciones recogidas en su contrato de trabajo.

- A observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten especialmente en las condiciones del puesto de trabajo a cubrir.
- A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza.
- A cumplir las órdenes e instrucciones de los superiores jerárquicos de IFEMA MADRID en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
- No concurrir con la actividad de IFEMA MADRID, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantas obligaciones deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
- Cumplir y observar las normativas internas y cuantas políticas o procedimientos apruebe e implante la dirección de IFEMA MADRID.
- En las medidas de sus capacidades y conocimientos, todas las personas trabajadoras, están obligados a participar en los planes de autoprotección de IFEMA MADRID y asumir las funciones que les sean asignadas en los mismos.

Capítulo II

Transformación digital y derechos digitales

Artículo. - 16 Transformación digital

Puesto que la transformación digital es un factor de reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

En los procesos de transformación digital, la dirección de IFEMA MADRID informará al comité de empresa fehacientemente sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse como consecuencia de dichos procesos cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Artículo. -17 Derechos digitales

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1.- Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

- a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
- b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, a excepción de las personas trabajadoras con cargos de responsabilidad y de aquellas que se encuentren de servicio de guardia localizada.

- En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.
- c) Se considerarán que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas aquellos supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o las instalaciones o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
 - Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.
 - Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
 - Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, la dirección de IFEMA MADRID garantizará que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas negativamente en ningún aspecto profesional.

2.- Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

La dirección de IFEMA MADRID garantizará, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los dispositivos digitales, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de la empresa.

Por parte de la dirección de IFEMA MADRID, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, únicamente a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos y las políticas de seguridad de la información. No se podrá acceder, en ningún caso, a aquellas carpetas personales y privadas que la persona trabajadora haya etiquetado como tales.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos en el ámbito laboral.

La implantación por parte de la dirección de IFEMA MADRID de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurará establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

4.- Derecho a la educación digital

La dirección de IFEMA MADRID se compromete a formar a su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente que se impartirán en horario laboral.

La dirección de IFEMA MADRID velará por minorar la brecha tecnológica entre los diferentes colectivos profesionales.

Artículo 18.- Utilización del correo electrónico e Internet por las personas trabajadoras

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

Las personas trabajadoras, que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico y cualquier otro recurso informático corporativo, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual y la normativa interna de IFEMA MADRID contenida en las "normas de personal" de la dirección de tecnologías de la información / sistemas de información y ciberseguridad.

Siempre que se precise realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, como puede ser envíos masivos o de especial complejidad, se utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con la dirección de tecnologías de la información de IFEMA MADRID, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

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

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

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

Artículo 19. Teletrabajo

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia, en la guía de trabajo a distancia de IFEMA MADRID y en el presente artículo.

Los principios generales del trabajo a distancia en IFEMA MADRID son los siguientes:

1. El trabajo a distancia es voluntario tanto para las personas trabajadoras como para la empresa y deberá documentarse por escrito mediante un "acuerdo individual de teletrabajo".
2. La realización de teletrabajo es reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. El ejercicio de la reversibilidad para ambas partes requerirá de un preaviso de 15 días.
3. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia mantendrán las mismas condiciones laborales, sin producirse cambios en la duración anual de la jornada de trabajo ni en el horario ni en el salario.
4. Todas las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo susceptibles de poder realizar teletrabajo podrán, sin excepción, adherirse al mismo.
5. En el caso que la persona trabajadora realice el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberá comunicarlo previamente a la empresa.

Dotación de medios y compensación de gastos

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador portátil
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, auriculares con micrófono incorporado.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo o extinga su relación laboral con la empresa deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Adicionalmente a la dotación de medios anteriormente enumerados, por la totalidad de los gastos que por cualquier concepto pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad anual máxima, durante los años 2023, 2024 y 2025, a tanto alzado de 292€ por la prestación de teletrabajo que se abonarán en el primer trimestre del año, y en ningún caso, podrá ser compensable, ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

El plus de teletrabajo tendrá naturaleza extrasalarial, teniendo la misma por objeto únicamente compensar aquellos gastos que pudieran derivarse de su adscripción a la modalidad de trabajo a distancia. De este modo, la persona trabajadora dejará de percibir el citado importe en caso de dejar de realizar su actividad en esta modalidad por un cambio a un puesto de trabajo no susceptible de la aplicación del teletrabajo.

Asimismo, la referida compensación tampoco se percibirá y será regularizada proporcionalmente al tiempo dejado de prestar servicio, en cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo de más de 15 días de duración. Esta regularización se realizará a año vencido compensándose en el pago del plus anual.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 20. 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 las personas trabajadoras serán clasificadas teniendo en cuenta los siguientes factores de valoración: conocimientos, habilidades, solución de problemas, comunicación, Influencia e Impacto y responsabilidad sobre los recursos.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, que abarcan las carreras de gestión y técnicas, por aplicación de los factores de valoración anteriormente citados y por las tareas y funciones más representativas que se desarrollen, quedando asignado el puesto de trabajo al grupo profesional en el mapa de puestos que se ha elaborado con base en la descripción y valoración de puestos de la organización.

En las carreras de gestión quedarán clasificados los puestos de trabajo gerenciales encargados de la planificación, gestión y/o coordinación de los recursos que dispone la organización y que requieren de conocimientos y experiencia en gestión de personas y/o proyectos, pero no necesariamente de un conocimiento técnico profundo.

En las carreras técnicas quedarán clasificados los puestos técnicos que destacan por un elevado nivel de conocimientos teóricos, así como de experiencia práctica. Sus habilidades pivotan mayoritariamente sobre los conocimientos específicos de alguna materia o área determinada en lugar de por la gestión de personas y/o proyectos.

Se entenderá por grupo profesional aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, conocimientos titulaciones y experiencia, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al puesto y a la persona trabajadora que lo ocupa.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente relacionada con las necesidades de la organización de IFEMA MADRID, 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 y sin que quepa discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres o de cualquier otra índole.

Artículo 21. Factores de encuadramiento en el grupo profesional

La adscripción de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo a un grupo profesional y, por consiguiente, a un puesto de trabajo, se realizará ponderando los siguientes factores:

Factor 1: Conocimientos y habilidades

Este factor cuantifica los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para poder llevar a cabo las principales funciones del puesto de acuerdo con el estándar exigido en IFEMA MADRID.

Los puestos con menor nivel de responsabilidad requieren habilidades y conocimientos básicos. En la medida que se ocupan puestos de mayor responsabilidad, se exigen habilidades, experiencia y conocimientos más amplios y exhaustivos, así como la capacidad para integrar información a través de múltiples funciones y desarrollar nuevos principios técnicos o estratégicos.

Factor 2: Solución de problemas

Este factor cuantifica la profundidad, variedad y frecuencia de los problemas gestionados por el titular del puesto, así como el nivel de innovación necesario a aplicar para resolverlos. Dicho factor representa la variedad de soluciones que deben aplicarse al puesto, así como el nivel de autonomía respecto de las normas, reglamentos y precedentes.

Los puestos con menos experiencia o responsabilidad se enfrentan a problemas rutinarios con alternativas limitadas a los que debe recurrir en acciones predefinidas, mientras que en los niveles superiores se exige un análisis y solución de problemas más complejos con efectos y/o consecuencias de mayor alcance.

Factor 3: Comunicación

Este factor cuantifica el nivel, el objetivo y la naturaleza de las relaciones, así como las habilidades de comunicación necesarias, tanto dentro como fuera de la organización, para desempeñar el puesto según el estándar exigido en IFEMA MADRID. Evalúa en qué medida requiere el puesto habilidades a la hora de tratar con los demás y la complejidad de la comunicación.

En puestos con menos experiencia o responsabilidad, los contactos laborales se limitan principalmente a un intercambio de la información, que requiere cortesía y educación, mientras que en los puestos de mayor responsabilidad exigen poner en práctica persuasión y asertividad a la hora de interactuar con responsables clave de toma de decisiones sobre aspectos significativos.

Factor 4: Influencia e impacto

Este factor cuantifica los tipos de decisiones adoptados directamente por el titular del puesto, la influencia necesaria respecto de las decisiones adoptadas por otros y el impacto en la organización que tiene el titular del puesto en su entorno inmediato y en el conjunto de la organización. Este factor presenta dos aspectos:

- a) **Influencia:** cuantifica el ámbito de influencia personal y el horizonte temporal. Los niveles van desde la consecución y realización de tareas inmediatas hasta el desarrollo y la implantación de la visión a largo plazo de la organización. Se distingue entre desarrollo y ejecución de tareas, objetivos y metas. Los niveles superiores consiguen su impacto a través de otras personas y requieren para ello un horizonte temporal más dilatado.
- b) **Impacto:** cuantifica el efecto potencial en los objetivos de negocio, así como el ámbito de influencia y el horizonte temporal, ya sea dentro del propio equipo, en varias disciplinas o funciones, áreas clave, subfunciones, o cualquier otro ámbito.

Factor 5. Responsabilidad sobre los recursos

Este factor cuantifica el grado de autonomía de acción del titular del puesto, el grado de repercusión sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, así como la naturaleza y el grado de responsabilidad en cuanto a presupuestos, equipo, etc. y en la administración y dirección del trabajo de las personas a su cargo.

Este factor presenta dos aspectos:

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

Artículo 22. Grupos profesionales

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

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

La dirección de IFEMA MADRID informará al comité de empresa de la creación de nuevos grupos profesionales antes de su aplicación. Asimismo, el comité de empresa podrá proponer la creación de nuevos grupos profesionales.

Grupos profesionales

Se establecen 4 grupos profesionales que se corresponden con 4 roles: director, manager, técnicos y soporte, estructurados en 13 niveles de responsabilidad distribuidos de la siguiente forma de acuerdo con el mapa de puestos de la Institución:

- Director: niveles 1 al 4
- Manager: niveles 5 al 7
- Técnicos: niveles 8 al 11
- Soporte: niveles 9 al 13

Grupo profesional 1

Integrado por el equipo directivo, forma parte de la definición e implantación de la estrategia de la organización. Para ello, planifica, gestiona y coordina recursos para lograr que la empresa funcione de manera eficiente. Se encarga de trasladar y ejecutar las estrategias de negocio para impulsar y conseguir resultados.

Estos puestos exigen un nivel significativo de conocimientos y experiencia en los procesos y procedimientos o en requisitos de servicios, así como en capacidad para integrar información a través de múltiples factores y desarrollar nuevos principios estratégicos o técnicos.

Grupo profesional 2

Integrado por los manager, participa en mayor o menor medida en la definición e implantación de las líneas estratégicas de la organización, liderando su gestión bien a título individual o teniendo un equipo a cargo, impulsando la consecución de los objetivos establecidos.

Son especialistas, expertos con conocimiento profundo sobre teorías o prácticas integradas por varias disciplinas o áreas de especialidad.

Este grupo debe asumir plena responsabilidad sobre el logro de objetivos propios o del equipo a cargo, liderando el desarrollo y la valoración de los empleados a su cargo.

Grupo profesional 3

Integrado por técnicos, generan valor para la organización por sus amplios y exhaustivos conocimientos y prácticas en una disciplina o especialidad profesional u operativa.

Estos puestos exigen un elevado nivel de conocimientos teóricos y experiencia. Poseen titulación concreta y cualificada sobre el campo de su actuación profesional, así como experiencia sólida y orientada al ámbito correspondiente.

En este grupo profesional se diferencian 3 niveles:

- Técnicos especialistas coordinadores/supervisores:

Integrado por personas trabajadoras que ejecutan trabajos que conllevan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. En algunos puestos pueden coordinar a otros técnicos bajo la dirección del experto de la disciplina o del responsable del área.

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

- Técnicos especialistas:

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

No se exigen responsabilidades de gestión directa de personal.

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

— Técnico senior:

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

Grupo profesional 4

Integrado por personas trabajadoras con funciones de soporte. Sus objetivos profesionales se centran en ejecutar tareas específicas y lograr objetivos a corto plazo, siguiendo o aplicando directrices marcadas o ya adquiridas con anterioridad.

Estos puestos requieren conocimientos técnicos medios o bajos, así como experiencia en el área de especialidad. Puede exigirse cualificación profesional concreta y el titular del puesto puede estar en proceso de obtener dicha cualificación profesional.

En ocasiones, es necesaria formación inicial relativa a las habilidades o labores a través de un periodo temporal, habitualmente por medio de un programa de formación basado en la combinación de aspectos relacionados con el puesto y la experiencia del mismo.

Artículo 23. Movilidad funcional

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

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

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 a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen además razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección de IFEMA MADRID deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al comité de empresa antes de su aplicación en un plazo no superior a diez días.

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

Artículo 24. Trabajos de inferior grupo profesional

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

Una misma persona trabajadora no podrá ser destinada nuevamente a realizar trabajos de inferior grupo profesional hasta que no haya transcurrido el plazo de un año desde la finalización de la última vez que los realizó.

En ningún caso, supondrán vejación o menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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 la propia persona trabajadora, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada en el citado grupo inferior. Esta situación solo será aplicable en casos de fuerza mayor, y previa aprobación por unanimidad de la comisión paritaria.

La dirección de IFEMA MADRID informará al comité de empresa por escrito, y antes de su aplicación, de la designación de la persona trabajadora a tareas de inferior grupo profesional.

Artículo 25. Trabajos de superior grupo profesional

Si como consecuencia de la movilidad funcional a una persona trabajadora se le encomendara la realización de 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, suspensión del contrato por nacimiento, 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 a la persona trabajadora a consolidar el puesto de trabajo, salvo que supere el tiempo señalado en el párrafo anterior, en cuyo caso se entenderá consolidado automáticamente. No obstante, la dirección de IFEMA MADRID valorará la encomienda a una persona trabajadora de funciones de superior grupo profesional cuando realice un proceso de ascenso y promoción de libre designación basado en méritos.

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

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

La dirección de IFEMA MADRID comunicará al comité por escrito, antes de su aplicación, la designación de las personas trabajadoras para desempeñar funciones de grupo profesional superior, expresando los motivos y los trabajos designados.

Artículo 26. Movilidad funcional a instancia de la persona trabajadora

La persona trabajadora podrá solicitar a la dirección de personas un cambio de sus funciones profesionales. La solicitud deberá realizarse por escrito, ser razonada y ajustada a los requisitos establecidos para el desempeño de las funciones o puestos solicitados.

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

De las solicitudes de movilidad funcional a instancia de la persona trabajadora, se dará información al comité de empresa.

Asimismo, trimestralmente, la dirección de personas facilitará al comité de empresa la relación de las solicitudes pendientes de tramitación.

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

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

Artículo 27.-Movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante. En tales supuestos,

la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

La dirección de IFEMA MADRID informará al comité de empresa, por escrito, y antes de su aplicación, de la designación de trabajadoras objeto de movilidad funcional por ser víctima de violencia de género.

Artículo 28. Polivalencia y plena ocupación

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

La persona trabajadora, previa selección de sus aptitudes y conocimientos profesionales, podrá ser destinada cuando la organización de la empresa lo requiera, y oído la persona trabajadora afectada, a realizar otras actividades para las cuales haya demostrado estar suficientemente capacitado.

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

La dirección de IFEMA MADRID comunicará al comité por escrito, antes de su aplicación, la designación de las personas trabajadoras para desempeñar varias funciones en distintos puestos de trabajo, expresando los motivos y los trabajos designados.

Artículo 29. Provisión de vacantes

Con el objetivo de potenciar y facilitar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras que forman la plantilla fija de IFEMA MADRID, cuando la dirección necesite cubrir una vacante de un puesto de trabajo existente o de nueva creación, convocará un proceso de selección interna, siempre y cuando haya candidatos dentro de la plantilla para cubrir esas vacante, quedando fuera del ámbito de este articulado los escenarios del supuesto contemplado en el artículo 25 del presente convenio (trabajos de superior grupo profesional).

Quedan excluidas de las normas generales para la provisión de posiciones nuevas en plantilla, los puestos de trabajo pertenecientes a los roles de manager (grupo profesional II), que serán de libre designación de la dirección de IFEMA MADRID. No obstante, siempre que surja una vacante en estos grupos profesionales, la dirección de IFEMA MADRID se compromete a analizar la posibilidad de que la misma pueda ser cubierta mediante promoción interna e informará formalmente al comité de empresa de la decisión adoptada antes de su aplicación.

Tampoco será necesario convocar concurso cuando el puesto vacante pueda ser ocupado por otra persona trabajadora fija, mediante la movilidad funcional, teniendo prioridad la persona trabajadora que esté adscrito al mismo grupo profesional y tenga solicitado un cambio de departamento.

Ante una necesidad nueva, cabe distinguir entre:

a) Necesidad de cubrir un puesto de trabajo fijo ya existente.

Esta situación contempla la necesidad de incrementar personas trabajadoras que ocupan un mismo puesto de trabajo o la necesidad de cubrir dicho puesto por quedarse vacante, a excepción del supuesto contemplado en el artículo 25 del presente convenio, relativo a trabajos de superior grupo profesional.

En este caso, la necesidad se enfocará como selección interna. Dicha situación se comunicará a través de los canales de comunicación oficiales a toda la plantilla fija, así como al comité de empresa (comisión designada para selección). En esa comunicación, se especificará:

- Número de vacantes, nombre del puesto, misión y tareas fundamentales, grupo y nivel profesional asociado, así como cualquier especificidad del mismo si las hubiera.
- Requisitos formativos, actitudinales y habilidades necesarias para el adecuado desempeño de la misión del puesto a cubrir.

En este momento, se valorará la posibilidad de cubrir la posición mediante movilidad funcional. Tendrán prioridad las personas trabajadoras del mismo nivel y grupo profesional, así como las que tengan solicitado un cambio de departamento. Si hubiera alguna persona trabajadora que cubriera la posición, no se realizaría el proceso de selección interna.

De lo contrario, se detallará el proceso específico de selección interno a llevar a cabo garantizando los requisitos de equidad y transparencia. A dicho proceso podrán presentarse todas las personas trabajadoras fijas que estén clasificadas en un nivel y grupo profesional igual o inferior al de la plaza convocada.

b) Necesidad de cubrir un puesto de trabajo fijo nuevo.

Este escenario se entenderá como la creación de un nuevo puesto de trabajo, no existente en la Institución con anterioridad.

En este contexto, se determinarán:

- Requisitos formativos, actitudinales y habilidades necesarias para el adecuado desempeño de la misión del puesto a cubrir.
- Nombre del puesto, misión y tareas fundamentales.

Se valorará desde la dirección de personas la existencia en la plantilla fija de IFEMA MADRID de personas trabajadoras que cumplan con los requisitos del nuevo puesto. En caso de que no se cumplan por ninguna persona trabajadora, se canalizará como selección externa.

En este contexto de selección externa, se podrán incorporar personas trabajadoras contratadas por ETT y becarios que pudieran estar realizando prácticas en la dirección donde exista la necesidad, siempre que se cumplan los requisitos de conocimientos, actitudes y habilidades requeridos. Por último, podrán participar con los mismos criterios requeridos los hijos de las personas trabajadoras que hubieran fallecido estando en activo en IFEMA MADRID.

Los procesos de selección interna se diseñarán dentro del siguiente contexto:

- Los criterios de los procedimientos de cobertura de vacantes deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación y se realizarán con la participación de los representantes de las personas trabajadoras (comisión creada a tal efecto) y teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, méritos, conocimientos y experiencia laboral.
- La persona trabajadora interesada en participar en el proceso deberá presentar las solicitudes por escrito en la dirección de personas en el plazo establecido.
- La dirección de personas junto con el comité de selección comprobará el cumplimiento de requisitos de las personas trabajadoras interesadas. Se comunicará a los interesados la admisión o no de su solicitud, así como los motivos de ello.
- Las pruebas correspondientes se realizarán en un plazo máximo de 15 días desde la admisión de solicitudes.
- Los resultados del proceso de selección interna se comunicarán a los interesados en un plazo máximo de 1 semana desde la finalización de las mismas.
- En caso de igualdad de puntuación entre 2 o más personas trabajadoras, tendrá preferencia y por este orden:
 - Las personas trabajadoras del sexo menos representado en el puesto de trabajo que se trate.
 - Las personas trabajadoras del mismo departamento en donde se haya producido la vacante.
- En caso de que superen el proceso de selección más número de personas trabajadoras que plazas a cubrir, dichas personas trabajadoras conservarán su derecho a ocupar igual plaza que la especificada en la convocatoria, conservando este derecho durante un plazo máximo de 1 año.
- Las plazas que hayan quedado desiertas se concursarán entre las personas trabajadoras con contratos temporales de duración superior a tres meses, debiendo cumplir como mínimo los mismos requisitos que la convocatoria de las personas trabajadoras fijas descritos anteriormente.

Artículo 30. Provisión de vacantes temporales

Cuando la dirección de IFEMA MADRID necesite cubrir un puesto de trabajo de carácter temporal, la dirección de personas informará previamente por escrito al comité de empresa de los requisitos, duración y categoría del puesto de trabajo que se quiere contratar.

Artículo 31. Ascenso y promoción

I. Principios generales

El sistema de ascensos y promoción por tiempo de permanencia en un determinado nivel salarial se regirá por las normas que a continuación se establecen, sin perjuicio de la libertad de decisión de la

dirección de IFEMA MADRID para realizar ascensos y promociones por méritos cuando así lo estime oportuno, y de lo establecido en el artículo 29 del presente convenio colectivo referente a la provisión de vacantes.

1.- El sistema de promoción automática por tiempo de permanencia en un nivel salarial se aplicará exclusivamente hasta la banda salarial superior del nivel III del grupo profesional III.

Cada grupo profesional se articulará en tres niveles salariales.

2.- Las personas trabajadoras clasificadas en el grupo profesional IV podrán promocionar al nivel III del grupo profesional III, siempre que se determine por la comisión paritaria que sus funciones han evolucionado del rol de soporte al rol de técnico.

En esta situación, se podrá promocionar, transcurridos dos años, a la banda salarial superior, donde finalizará su ciclo promocional automático.

3.- Las personas trabajadoras clasificadas en el nivel II del grupo profesional III podrán promocionar de la banda salarial inferior a la banda salarial superior transcurridos dos años, previo informe favorable de la comisión paritaria.

4.- La promoción mediante este sistema siempre se realizará transcurridos dos años de permanencia en un nivel salarial al nivel salarial inmediatamente superior en el que esté clasificado una persona trabajadora.

5.- A las personas trabajadoras con contratos temporales, no le será de aplicación el sistema de ascensos y promoción hasta que no adquieran el carácter de persona trabajadora fija en IFEMA MADRID.

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

Capítulo IV

Contratación

Artículo 32. Principios generales

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

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

La dirección de IFEMA MADRID informará de todas las contrataciones por escrito al comité de empresa y le entregará una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.

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

La dirección de IFEMA MADRID notificará, igualmente, al comité de empresa las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a los que tuvieran lugar.

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

Artículo 33. Período de prueba

Todas las contrataciones de nuevas personas trabajadoras, con excepción de las contrataciones de formación en alternancia, quedarán sujetas a un período de prueba, que deberá reflejarse en el contrato de trabajo, y que expresamente se fija en la siguiente duración:

- Personas trabajadoras clasificadas en los grupos profesionales I y II = 6 meses.
- Personas trabajadoras clasificadas en los grupos profesionales III, IV, V, VI y VII = 2 meses.
- Personas trabajadoras temporales con contrato de duración determinada no superior a seis meses = 1 mes.

Personas trabajadoras con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional = 1 mes.

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

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

Cuando la persona trabajadora no supere el periodo de prueba, la dirección de IFEMA MADRID vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras. Superado el período de prueba, este computará a todos los efectos que proceda.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo, subsistiendo la facultad rescisoria reconocida a las partes en el párrafo anterior.

Artículo 34.- Sucesión de contratos de duración determinada

Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Así mismo, adquirirá la condición de fija la persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con una empresa de trabajo temporal.

Artículo 35.- Empresas de trabajo temporal

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

La contratación de personas trabajadoras para cederlos temporalmente a IFEMA MADRID sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

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

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

Artículo 36.- Subcontratación de obras y servicios

La dirección de IFEMA MADRID, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier proceso de subcontratación, vendrá obligada a comunicar y explicar a la representación de las personas

trabajadoras, aportando al menos escrito al efecto con una antelación mínima de quince días, tal decisión, nombre de la empresa, lugar donde se subcontrata, condiciones de dicha subcontratación, así como situación frente a la seguridad social de la entidad subcontratada, de conformidad con la Ley 38/2007 de 16 de noviembre, en relación con los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras.

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

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

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa.
- Objeto y duración de la contrata.
- Situación frente a la seguridad social de la entidad subcontratada.
- Lugar de ejecución.
- Número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata y características profesionales de éstas.
- Procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

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

- Ser una empresa legalmente constituida.
- Disponer de una organización propia y tener una existencia autónoma e independiente.
- El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.
- Contar con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Organizar y dirigir el desarrollo de su propia actividad.
- Tener a sus personas trabajadoras en situación legal (seguridad social, contrato de trabajo...)

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

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata con independencia de su objeto social o forma jurídica. No obstante lo anterior, de conformidad con el artículo 42.6 ET, esto será así, salvo que exista otro convenio colectivo sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en título III. Asimismo, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio colectivo propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 ET.

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

Artículo 37. Suspensión del contrato de trabajo

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

El contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito superior.
- g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

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

Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá igualmente el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado de los hijos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridos las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio cualquiera de los progenitores solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para IFEMA MADRID, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento la persona trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes del mes anterior a la fecha del nacimiento.

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

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

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más hasta hacer un total de diecisiete semanas ininterrumpidas de descanso, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. De todas ellas, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen ambos para IFEMA MADRID, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

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

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes del mes anterior a la fecha del nacimiento.

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo a tiempo parcial

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para

que el permiso de nacimiento pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre IFEMA MADRID y la persona trabajadora afectada. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

El derecho al permiso de nacimiento en régimen de jornada a tiempo parcial podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la madre biológica y el otro progenitor no podrán hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio, ininterrumpido y a jornada completa.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de nacimiento se ajustará a las siguientes reglas:

- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El permiso podrá disfrutarse de forma acumulada o ininterrumpida. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre IFEMA MADRID y la persona trabajadora afectada, a iniciativa de esta y por causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso de nacimiento a tiempo parcial, las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo en el que la persona trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No se aplicarán a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.
- Si la persona trabajadora es beneficiaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a la situación de nacimiento, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS.

Los permisos de nacimiento a tiempo parcial serán incompatibles:

- a) Con el disfrute simultáneo por las mismas personas trabajadoras de los derechos previstos en los apartados 4 y 6 del art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
- b) Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

Suspensión del contrato de las víctimas de violencia de género

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

Artículo 38. Extinción del contrato

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

Las personas trabajadoras con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en IFEMA MADRID deberán notificarlo por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

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

Las personas trabajadoras con contrato temporal inferior a seis meses, con independencia del grupo profesional al que pertenezcan, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato temporal fuese de duración igual o superior a seis meses, pero inferior a un año, el plazo de preaviso, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, será de 14 días. No obstante, si el contrato temporal fuese de duración igual o superior a doce meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, será de 15 días.

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

La dirección de IFEMA MADRID, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, pudiendo descontar de la misma el importe que la persona trabajadora pudiera adeudar a la empresa.

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

Artículo 39. Jubilación

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y (TRLGSS) y por la Ley 21/2021 de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Las personas trabajadoras podrán acceder voluntariamente a la jubilación, de acuerdo a los siguientes criterios de aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización que resultan del siguiente cuadro:

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2022	37 años y 6 meses o más. Menos de 37 años y 6 meses.	65 años. 66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más. Menos de 37 años y 9 meses.	65 años. 66 años y 4 meses.
2024	38 o más años. Menos de 38 años.	65 años. 66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses	65 años. 66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 años. 66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses.	65 años. 67 años.

Jubilación parcial

La dirección de IFEMA MADRID continuará posibilitando durante la vigencia del convenio colectivo el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de aquellas personas trabajadoras que reúnan las exigencias establecidas en cada momento por la legislación aplicable.

Las edades de acceso a la jubilación parcial y de los años de cotización exigida se aplicarán de forma gradual en los términos que resultan del siguiente cuadro:

AÑO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA	PERIODOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE
2022	62 años y 2 meses	35 años y 3 meses o más	63 años y 4 meses
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 años y 6 meses	36 años o mas	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Capítulo V

Jornada, horarios, licencias y vacaciones

Artículo 40. Jornada

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

Atendida la especial naturaleza de las actividades de IFEMA MADRID y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de ferias y actividades en diversas secciones, departamentos o puestos de trabajo, se acuerda que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el párrafo anterior se efectuará de la siguiente forma:

- a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año de un total, máximo de 1.512 horas anuales, cuya distribución será conforme a lo establecido en el calendario laboral de cada año.
- b) La diferencia de horas hasta 1.663, es decir, 151 horas anuales, se considerará jornada irregular, tal y como se establece en el art. 41 del vigente convenio colectivo, y serán distribuidas de la forma que estime conveniente IFEMA MADRID, teniendo en cuenta las situaciones imprevisibles que se le pudieran presentar a la persona trabajadora y, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferial, congresos y demás actividades feriales.

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

Trimestralmente todas las personas trabajadoras, deberán tener regularizada la relación de días festivos trabajados/días de descanso compensatorio.

Ninguna persona trabajadora podrá realizar más de 15 días de trabajo consecutivos. Excepcionalmente, y previa comunicación al comité de empresa, en supuestos de causas de fuerza mayor, se podrá ampliar en 3 días este límite.

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

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

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

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

Artículo 41.- Distribución irregular de la jornada

Principios generales

Con el fin de establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna de IFEMA MADRID, que favorezcan su posición competitiva en el mercado y de este modo, proceder a una mejor respuesta a las exigencias del servicio, las partes acuerdan que la jornada laboral máxima podrá distribuirse de modo irregular hasta un máximo del 10% de la jornada laboral anual fija, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 40 del presente convenio colectivo. Dicha distribución se hará de acuerdo con los criterios que se establecen a continuación:

- a) La distribución irregular de la jornada será susceptible de aplicación, sin excepción alguna, a la totalidad de las personas trabajadoras de la plantilla de IFEMA MADRID. Se llevará una contabilidad individualizada de la jornada irregular, que no superará en ningún caso por las personas trabajadoras el máximo del 10% de la jornada laboral anual fija.
- b) Las horas de jornada irregular serán retribuidas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 61 “plus de complemento de jornada” del presente convenio colectivo.

- c) La aplicación de la jornada irregular se deberá recoger en los cuadrantes de trabajo en el caso de las personas trabajadoras en horario de jornada continuada, y ser preavisada con un margen de cinco días a las personas trabajadoras en horario de jornada partida.
- d) Se hará uso de la jornada irregular por parte de la empresa cuando el horario de servicio de la actividad ferial demande una jornada de más de 7 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada ordinaria y de 6 horas de trabajo efectivo en el periodo de jornada intensiva. Se podrán establecer, jornadas especiales máximas de 12 horas, con una hora intermedia de descanso para la comida, que deberán respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario previstos en la ley.
- e) Con carácter general se establece una jornada de 11 horas de trabajo efectivo a las personas trabajadoras designadas a trabajar en sábados, domingos y festivos, adaptándose sus horarios de trabajo a las horas de actividad ferial y congresual, reduciéndose de esta forma el número de días trabajados en fines de semana y días festivos, en aras de una mayor conciliación del trabajo y la vida familiar.
- f) No obstante, cuando la persona trabajadora en régimen de jornada continua no le pueda ser de aplicación este criterio por tener que proporcionarse un servicio de más de 11 horas, serán de aplicación los turnos de trabajo.
- g) Ocasionalmente, ante necesidades ineludibles y excepcionales, la persona trabajadora de forma voluntaria podrá superar el límite de 11 horas de trabajo efectivo hasta un máximo de 13 horas de trabajo efectivo. El comité de empresa deberá ser informado puntualmente, indicándose los motivos causantes que la ocasionaron.

Se constituirá una comisión de seguimiento paritaria de la aplicación de la distribución irregular de la jornada, que se reunirá cada tres meses a solicitud en cualquier momento de alguna de las partes, para revisar cualquier cuestión relativa a la distribución irregular de la jornada.

Artículo 42. Horario

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

Horario de jornada partida

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

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

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

La diferencia de horas de trabajo que se realicen el viernes hasta completar la jornada de 7 horas de trabajo efectivo deberá ser recuperada por la persona trabajadora dentro del periodo de un mes, en los lunes a jueves de cada semana, hasta completar las horas de trabajo que mensualmente establezca el calendario laboral. El defecto de la jornada de los viernes se computará por fracciones de 30 minutos, conforme a la tabla de equivalencias establecidas en el artículo 61 del presente convenio colectivo para el abono del plus de complemento de jornada.

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

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

Horario de jornada continuada

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

	HORARIO JORNADA NORMAL	HORARIO JORNADA INTENSIVA
1.- Turno de mañana:	08,00 a 15,00 horas	08,00 a 14,00 horas
2.- Turno de tarde:	15,00 a 22,00 horas	14,00 a 20,00 horas

Las personas trabajadoras que trabajen en régimen de jornada continuada dispondrán de 15 minutos de descanso en el turno de mañana y tarde, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

Horario nocturno

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

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

Una misma persona trabajadora no podrá estar nunca más de 15 días seguidos en el horario de turno de noche, salvo petición expresa de la persona trabajadora y previa notificación al comité de empresa.

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

Las personas trabajadoras nocturnas deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a las de las restantes personas trabajadoras de la empresa.

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

La prestación de servicios en horario nocturno por parte de las personas trabajadoras mayores de 60 años tendrá siempre carácter voluntario.

Horarios de trabajo en fines de semana y días festivos

Con el fin de reducir el número de fines de semana y días festivos trabajados, el personal que deba prestar servicios los días de celebración de feria, congreso u otra actividad que se desarrolle en las instalaciones de IFEMA MADRID, adaptará sus horarios de trabajo a los horarios de desarrollo del evento, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 41.- Distribución irregular de la jornada.

La jornada fija de trabajo en fines de semana y días festivos será de 7 horas de trabajo efectivo y de 6 horas en periodo de jornada intensiva.

Horario nocturno de carácter extraordinario

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

Modificación de horarios de trabajo

La dirección de IFEMA MADRID podrá modificar los horarios de trabajo recogidos en el presente convenio previa información al comité de empresa, y conforme los requisitos exigidos en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las necesidades del trabajo y tramitando la oportuna comunicación a la persona trabajadora afectada, con una antelación mínima de tres meses, salvo a aquellas personas trabajadoras que justifiquen estar realizando alguna actividad académica o tengan algún impedimento de carácter personal, a los que se les respetará el horario establecido.

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

Flexibilidad horaria

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

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

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

Adaptabilidad horaria

Los días de celebración de feria, congreso u otra actividad que se desarrolle en las instalaciones de IFEMA MADRID, las personas trabajadoras podrán adaptar sus horarios de trabajo a los horarios de dicha actividad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 41.- Distribución irregular de la jornada.

Adaptabilidad horaria para la formación y promoción profesional

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

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

Adaptabilidad horaria para las personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo

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

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

Artículo 43. Calendario laboral

Anualmente la dirección de IFEMA MADRID elaborará, de acuerdo con el comité de empresa, el calendario laboral, que deberá ser expuesto en un lugar visible del centro de trabajo.

Dicho calendario deberá contener el horario y los días de trabajo, las fiestas laborales (nacionales, autonómicas y locales, que no podrán exceder a las fijadas por la ley), los días de libre disposición que resulten cada año, el período de jornada intensiva y las fechas preferentes para el disfrute de las vacaciones. Todo ello, a tenor de la jornada laboral pactada en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

Artículo 44. Vacaciones

Las personas trabajadoras sujetas al ámbito del presente convenio con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a un período de vacaciones, en conjunto anual, de veintidós días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos. Las personas trabajadoras que lleven menos de un año disfrutarán de los días que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo trabajado.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas como máximo en cuatro períodos. Las personas trabajadoras presentarán individualmente, antes del día 15 de abril de cada año, su propuesta de

vacaciones al responsable de cada departamento, el cual coordinará las solicitudes de tal manera que quede garantizado el correcto desarrollo del trabajo, y remitirá la propuesta global a la dirección de personas.

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

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

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

Las personas trabajadoras que disfruten voluntariamente días de vacaciones fuera del período de jornada intensiva establecido en el calendario laboral de cada año deberán recuperar una hora de trabajo, por cada uno de estos días, al objeto de completar la jornada laboral fija establecida en el apartado a) del artículo 40 del presente convenio colectivo. Por igual criterio, cada día de libre disposición o de asuntos propios que se disfrute dentro del periodo de jornada intensiva, generará el derecho a 1 hora de descanso.

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

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

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

Las personas trabajadoras cuyas vacaciones coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

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

Artículo 45. Permisos retribuidos

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

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

Se establece la equiparación entre cónyuge y pareja de hecho a efectos de los permisos retribuidos, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes. Para ello será requisito indispensable acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación correspondiente a la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, previo aviso y justificación, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

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

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

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

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

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

5.- 2 días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva, en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización, postoperatorio o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.

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

7.- 2 días laborables por nacimiento de nieto.

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

9.- Por el tiempo indispensable en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

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

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

12.- Por matrimonio de padres, hermanos e hijos, el día en que se celebre la-ceremonia, ampliado al día siguiente cuando ello suceda fuera de la Comunidad de Madrid.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. Permisos sin retribuir

A) Permisos para asuntos particulares

En casos especiales de necesidad extrema, previamente justificada a juicio de la dirección de IFEMA MADRID, las personas trabajadoras podrán solicitar permisos sin retribuir, por asuntos particulares hasta un máximo de un año.

La dirección de IFEMA MADRID, previa información al comité de empresa podrá conceder o denegar estos permisos, de acuerdo con los calendarios de actividades feriales y las necesidades de personal de cada departamento, siempre y cuando estos permisos no vengán precedidos por motivos de extrema gravedad.

B) Permisos para estudios

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

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

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable que no se altere el normal funcionamiento del trabajo en el área al que la persona trabajadora esté adscrita.

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

C) Permisos por hospitalización y enfermedades de familiares

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

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

D) Permisos por adopción internacional

Podrá solicitar este permiso aquellas personas trabajadoras, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado. La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso tendrá una duración máxima de un mes.

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

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

Los permisos sin retribuir interrumpen el sistema de ascensos y promoción que se establece en el Artículo 31 del presente convenio colectivo y el cómputo a efectos de antigüedad, no así las revisiones salariales que hubiese tenido el grupo profesional que ostentaba con anterioridad.

Artículo 47. Corrección del absentismo

Las partes firmantes reconocen la conveniencia de reducir al máximo el índice de absentismo, ya que entienden que su reducción implica un aumento de la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo y por tanto un incremento de los niveles de productividad empresarial. De igual

forma, son conscientes que un alto nivel de absentismo representa una mayor carga de trabajo para el resto de las personas trabajadoras, y en definitiva, un perjuicio para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

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

Artículo 48.- Incapacidad temporal (IT)

1.- Complementos

La incapacidad temporal (IT) es aquella situación en la que la persona trabajadora está impedida para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes de trabajo.

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

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

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente, ya sea de trabajo o no, IFEMA MADRID complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo individual, los complementos salariales personales (plus de antigüedad y complementos salariales ad personam) y si procediese, el plus de manager, el plus de técnico especialista coordinador/supervisor y el plus de técnico especialista.

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

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

2.- Justificación de ausencias

La persona trabajadora deberá comunicar su ausencia al trabajo por IT a la dirección de personas o a la dirección a la que esté adscrito, preferentemente hasta dos horas después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan.

Artículo 49.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en IFEMA MADRID tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior situación de excedencia. Las personas trabajadoras clasificados en los grupos profesionales I y II durante el periodo de excedencia voluntaria no podrán prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y que supongan una concurrencia desleal con relación a IFEMA MADRID. Si lo hicieran, perderían automáticamente su derecho de reingreso.

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

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

La persona trabajadora que quiera hacer uso de este artículo, deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de IFEMA MADRID con quince días de antelación.

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

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

La dirección de IFEMA MADRID notificará puntualmente al comité de empresa tanto de las peticiones de excedencia como de las solicitudes de reingreso.

2.-Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de IFEMA MADRID generasen este derecho por el mismo sujeto causante, IFEMA MADRID podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por IFEMA MADRID, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

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

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

3.- Otras excedencias

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

La dirección de IFEMA MADRID notificará puntualmente al comité de empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

Artículo 50. Reducciones de jornada

A) Por motivos familiares

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar bien al inicio de la jornada, bien a la terminación de la misma, bien uniéndola a su hora de comida en caso de jornada partida o bien dividiendo la hora en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses de edad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimientos múltiples.

Quién ejerza este derecho por su voluntad, expresado formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 18 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo comunicarlo por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente uno de ellos podrá ejercerlo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4 - La concreción horaria y la determinación de los permisos y las reducciones de jornada previstos en los apartados 1,2 y 3 corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la dirección de IFEMA MADRID con 15 días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso del lactante o la reducción de jornada.

B) Por cuidado de menor afectado de cáncer o enfermedad grave

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de , al menos , la mitad de la duración de aquella para el cuidado , durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) , o por cualquier otra enfermedad grave , que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo , continuo y permanente , acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y , como máximo , hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quién conviva la persona enferma.

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

C) Por tratamiento oncológico

Las personas trabajadoras que acrediten estar en tratamiento oncológico o en algún tratamiento de carácter grave que altere el normal desempeño de las personas, en aquellos periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

D) Por enfermedad grave crónica que no determine declaración de incapacidad

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

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

E) Por violencia de género, sexual o terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 51.- Jornada de trabajo y conciliación

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

Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce años tendrán la posibilidad de no tener que reducir su jornada de trabajo en los términos establecidos en el art. 50.3 del presente convenio colectivo, realizando una jornada de 7 horas de trabajo efectivo de forma continuada en horario de 08,30 a 15,30 horas.

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

En cualquier caso, la modificación de los horarios de trabajo será dentro del marco de lo establecido en el Artículo 42. Horario, del convenio colectivo.

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

Capítulo VI

*Retribuciones económicas***Artículo 52. Principios generales**

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

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

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

4.- El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros de la que sea titular la persona trabajadora. A La persona trabajadora le será entregado el recibo individual justificativo del pago de salarios, con liquidación detallada de las retribuciones y descuentos. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a las personas trabajadoras mediante sistemas informáticos a los que estos tengan acceso y que permitan su impresión.

5.- Todos los complementos salariales de calidad y cantidad de trabajo, así como los devengos extrasalariales, se abonarán en el recibo salarial inmediatamente posterior al mes de su devengo, salvo los realizados en el mes de julio que se incluirán en el recibo salarial del mes de septiembre junto con los del mes de agosto.

No obstante, las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo a cuenta por los complementos salariales de calidad y cantidad de trabajo devengados durante el mes de julio.

6.- Mediante acuerdo individual, se podrá sustituir parte del salario fijo del convenio por retribución flexible en la cuantía que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del total del bruto anual y dentro de los límites de percepción del salario en especie establecidos en el art. 26 del ET.

Artículo 53. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1.- Salario fijo

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

- Salario base.
- Plus convenio.

2.- Complementos salariales

Como retribución de la persona trabajadora que se adicionará al salario fijo, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción:

2.1) Personales:

- Plus de antigüedad.

2.2) De puesto de trabajo

- Plus de manager.
- Plus de coordinador/supervisor.
- Plus de técnico especialista.
- Plus de peligrosidad.
- Plus de guardia localizada.
- Plus de jefe de emergencia/jefe de apoyo técnico.

2.3) De calidad y cantidad de trabajo:

- Plus de complemento de jornada.
- Plus de sábados, domingos y festivos.
- Plus de nocturnidad.
- Complemento festivo.

- Plus de disponibilidad.
 - Plus de disponibilidad extraordinario.
 - Plus de desplazamiento.
 - Horas extraordinarias.
- 2.4) De vencimiento periódico superior al mes
- Pagas extraordinarias de junio y Navidad
- 2.5) Devengos extrasalariales
- Dietas y kilometrajes

COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 54.- Plus de antigüedad

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

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

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

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al equipo directivo de IFEMA MADRID.

Artículo 55. Plus de manager

Todas las personas trabajadoras clasificadas en el grupo profesional II constituyen el colectivo de manager de la institución y recibirán un plus denominado de manager, como consecuencia de su mayor grado de responsabilidad y mando en el desempeño de su cometido profesional.

Durante el año 2022 el valor del plus de manager será de 655,20 €.

A partir del año 2023 el valor de 50 horas complementarias laborales, establecido en la disposición adicional 5ª del IX convenio colectivo, se integrará en el valor del plus de manager y se incrementará en 5,00 €. Adicionalmente, el valor de este plus será revisado económicamente, en los años 2023, 2024 y 2025, con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos tres años.

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

La percepción de este plus o complemento de puesto de trabajo excluye a las personas trabajadoras que lo perciban del abono del resto de complementos salariales por puesto de trabajo y de la totalidad de los complementos de calidad y cantidad de trabajo, a excepción del plus de jefe de emergencia/jefe de apoyo técnico y el plus de desplazamiento y el complemento festivo en las condiciones fijadas en el art. 62.

La extinción de este plus se producirá bien por decisión de la dirección de IFEMA MADRID al asignar a la persona trabajadora a un puesto de trabajo de menor grado de responsabilidad y mando, consultada la comisión paritaria y oído la persona trabajadora afectado, bien por decisión de la propia persona trabajadora, retornándose en ambos casos al régimen de prestación normal del trabajo y sin pérdida de su clasificación en el grupo profesional al que pertenece.

Al plus de manager no le será de aplicación el artículo 9 "compensación y absorción" del presente convenio colectivo.

Retribución variable

El colectivo de manager percibirá en concepto de retribución variable un incentivo salarial en función de criterios establecidos y aprobados por la dirección, que se regirán por el cumplimiento de objetivos cuantitativos y/o cualitativos.

Los objetivos tendrán la denominación de institucionales e Individuales, contemplando los segundos a su vez objetivos departamentales y personales.

A cada objetivo se le otorgará un peso concreto. La distribución de pesos se revisará cada año, en línea con los objetivos estratégicos que se marque la dirección de IFEMA MADRID.

Los objetivos Institucionales, se determinarán por la dirección, tenido un impacto en la totalidad del colectivo afectado por retribución variable. Tendrán vinculación directa con resultados contables.

Los objetivos departamentales se definirán para cada área concreta donde esté ubicado la persona trabajadora, teniendo siempre relación directa con su ámbito de competencia.

Los objetivos personales, se concretarán para cada persona trabajadora.

La definición de los objetivos y pesos se comunicará corporativamente en los primeros meses de cada año, y se cumplimentará como máximo, en el primer trimestre de cada año en la herramienta existente a tal efecto.

A cada persona trabajadora se le hará entrega de la configuración y peso de cada objetivo que le aplique de modo individualizado en los primeros meses del año.

A la finalización del ejercicio contable, se medirá la consecución de objetivos institucionales, departamentales y personales de cara a la obtención del porcentaje de cumplimiento de cada uno de ellos y se determinará el importe que en concepto de retribución variable corresponde a cada uno de los manager. Por tanto, la retribución variable se abonará en el año siguiente, una vez haya finalizado el proceso de auditoría y las cuentas anuales de la Institución hayan sido ratificadas por sus órganos rectores.

A mitad del ejercicio se realizará una reunión de seguimiento del director con su equipo de manager para analizar el cumplimiento de los objetivos fijados.

La retribución variable se calculará conforme a los siguientes parámetros:

Porcentaje sobre el salario fijo (salario base y plus convenio + plus de manager)

Se establecen los siguientes porcentajes por cada nivel salarial del grupo profesional II:

Nivel 1	17-20
Nivel 2	14-16
Nivel 3	10-13

Las personas trabajadoras clasificadas en la banda salarial superior del nivel I tendrán establecido un porcentaje mínimo del 18%.

Las personas trabajadoras clasificadas en la banda salarial superior del nivel II tendrán establecido un porcentaje mínimo del 15%

Las personas trabajadoras clasificadas en la banda salarial superior del nivel III tendrán establecido un porcentaje mínimo del 12%

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa podrá valorar la posibilidad de incorporar el percibo del sistema de retribución variable a las personas trabajadoras que perciben el plus de coordinador/ supervisor y el plus de técnico especialista .

Artículo 56.- Plus de coordinador/supervisor

Podrán percibir el plus de coordinador/supervisor, aquellas personas trabajadoras clasificados en la banda salarial superior del nivel I del grupo profesional III, que, por las peculiares funciones de su puesto de trabajo, la dirección considere que son acreedores al mismo y siempre que la persona trabajadora propuesto acepte voluntariamente percibirlo.

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

También podrá extinguirse el percibo del plus por decisión de la propia persona trabajadora, retornándose en ambos casos al régimen de percepción de complementos salariales y sin pérdida de su clasificación en el grupo profesional al que pertenece.

Al plus de coordinador/supervisor no le será de aplicación el artículo 9 "compensación y absorción" del presente convenio colectivo.

Durante el año 2022 el valor del plus de coordinador/supervisor será de 573,30 €.

A partir del año 2023 el valor de 50 horas complementarias laborales, establecido en la disposición adicional 5ª del IX convenio colectivo, se integrará en el valor del plus de coordinador / supervisor y se incrementará en 10,00 €. Adicionalmente, el valor de este plus será revisado económicamente, en los años 2023, 2024 y 2025, con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos tres años.

La retribución de este plus será por 12 mensualidades al no devengarse en las pagas extraordinarias y excluye a las personas trabajadoras que lo perciban del abono del resto de complementos salariales por puesto de trabajo y de la totalidad de los complementos de calidad y cantidad de trabajo, a excepción hecha del complemento festivo, plus el de jefe de emergencia / jefe de apoyo técnico, el plus de guardia localizada de encargado, el plus de peligrosidad y el plus de desplazamiento.

Artículo 57.- Plus de técnico especialista

Podrán percibir el plus de técnico especialista, aquellas personas trabajadoras clasificados en el nivel II y la banda salarial inferior del nivel I del grupo profesional III que, por las funciones de su puesto de trabajo, la dirección considere que son acreedores al mismo siempre que la persona trabajadora propuesto acepte voluntariamente percibirlo. La recepción de este plus no implicará la realización de trabajos de superior grupo profesional.

Este Plus se concibe como un complemento salarial de puesto de trabajo que no tendrá carácter consolidable, y, por consiguiente, podrá dejar de percibirlo por decisión de la dirección de IFEMA MADRID o por decisión propia de la persona trabajadora, retomándose en ambos casos al régimen de percepción de complementos salariales y sin pérdida de su clasificación en el grupo profesional al que pertenece.

Al plus de técnico especialista no le será de aplicación el artículo 9. Compensación y absorción del presente convenio colectivo.

Durante el año 2022 el valor del plus de técnico especialista será de 436,80 €.

A partir del año 2023 el valor de 50 horas complementarias laborales, establecido en la disposición adicional 5ª del IX convenio colectivo, se integrará en el valor del plus de técnico especialista y se incrementará en 10,00 €. Adicionalmente, el valor de este plus será revisado económicamente, en los años 2023, 2024 y 2025, con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos tres años.

La retribución de este plus será por 12 mensualidades al no devengarse en las pagas extraordinarias y excluye a las personas trabajadoras que lo perciban del abono del resto de complementos salariales por puesto de trabajo y de la totalidad de los complementos de calidad y cantidad de trabajo, a excepción hecha del complemento festivo, el plus de peligrosidad, el plus de guardia localizada y el plus de desplazamiento.

Artículo 58. Plus de peligrosidad

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

Por este motivo se acuerda el establecimiento de un plus de peligrosidad, exclusivamente para aquellas personas trabajadoras que, en el desempeño de su actividad, tengan que acceder a dichas instalaciones, y que se limita al colectivo de electricistas y personal de climatización.

La fórmula de cálculo para su obtención será la siguiente:

$$\text{Plus de peligrosidad} = \text{salario base} \times 5\%$$

Su retribución será por 14 mensualidades.

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

Durante la vigencia del convenio, se analizará por parte del comité de seguridad y salud, y con la colaboración del servicio de prevención, la posible existencia de tareas susceptibles de ser consideradas como especialmente peligrosas, penosas o tóxicas, en otros puestos de trabajo más allá de los del área de electricidad y climatización, para valorar la posibilidad del otorgamiento del plus de peligrosidad y siempre y cuando la acción preventiva no fuera capaz de eliminar los riesgos o minimizarlos hasta márgenes tolerables.

La determinación, en su caso, de condiciones especialmente peligrosas, penosas o tóxicas requeriría reflejo objetivo en la normativa laboral y/o convencional.

Artículo 59. Plus de servicio de guardia localizada

Con el fin de que la empresa pueda atender correctamente cualquier avería y/o emergencia no prevista en sus instalaciones, durante la franja horaria en que no existe prestación de servicios por

parte de las personas trabajadoras de mantenimiento, la dirección de la empresa podrá establecer un servicio de guardia localizada, fuera del horario habitual de trabajo de las personas trabajadoras de mantenimiento afectado, con el fin de atender las mentadas incidencias y/o averías que pudieran producirse en las instalaciones de IFEMA MADRID.

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

Esta situación será incompatible con las vacaciones de la persona trabajadora afectada y cuando la persona trabajadora acredite tener una justificación de carácter personal que le impida realizar este servicio.

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

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

— El régimen del servicio de guardia localizada se articula con base en dos parámetros:

Tiempo de localización o disponibilidad: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en el que la persona trabajadora de mantenimiento afectada estará permanentemente localizable a través de los medios técnicos que IFEMA MADRID ponga a su disposición. El referido tiempo de localización o disponibilidad estará comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 08:00 horas de la mañana en el periodo de jornada normal y de 20,00 horas a 08,00 horas en periodo de jornada intensiva.

El tiempo de repuesta a la necesidad del servicio deberá ser, en todo caso, inferior a 15 minutos.

Tiempo de intervención efectiva: Es el tiempo empleado, si fuese necesario, en la resolución de una incidencia o avería que deberá ser siempre preavisada por el técnico especialista coordinador/ supervisor o manager de la persona trabajadora. Una vez dada respuesta preliminar a la necesidad del servicio, comenzará a computarse el tiempo de la intervención para resolver la misma. Los tiempos de desplazamiento se incluyen en el cómputo del tiempo de resolución de la incidencia.

Los gastos asociados a la intervención presencial que requiera desplazamiento se compensarán adicionalmente, previa la oportuna justificación.

Las personas trabajadoras sometidas al régimen de guardias localizadas deberán estar clasificados en el grupo profesional III, a excepción de las personas trabajadoras clasificadas en la banda salarial superior del nivel I y percibirán un plus denominado "plus servicio de guardia localizada" por importe de 20,00 euros por cada día en que se encuentren en esta situación.

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

El tiempo de intervención durante la guardia no tendrá, en ningún caso, consideración de horas extraordinarias, salvo en caso de que la intervención se realice por encima de la jornada de trabajo ordinaria, en cuyo caso, el tiempo de la intervención si se considerará como horas extraordinarias y deberán ser abonadas como corresponde.

Así mismo, las personas trabajadoras clasificados en el grupo profesional II y en la banda salarial superior del grupo profesional III, que tengan que desplazarse por igual motivo desde su domicilio a las instalaciones de IFEMA MADRID o se vean en la obligación de teletrabajar desde su domicilio para resolver una avería o incidencia de una instalación en la franja horaria del servicio de guardia descrito en el párrafo segundo del presente artículo, percibirán un complemento salarial por el tiempo de intervención efectiva de 105€/ día con independencia del número de horas de servicio prestadas.

Artículo 60. Plus de jefe de emergencia / jefe de apoyo técnico

Podrán percibir el plus de jefe de emergencia/jefe de apoyo técnico, aquellas personas trabajadoras clasificadas en el grupo profesional II y la banda salarial superior del nivel I del grupo profesional III, pertenecientes a la dirección de seguridad y autoprotección (DSA) y a la dirección técnica (DT), que

presten servicios los días que el plan de actuación ante emergencias de IFEMA MADRID lo establezca, al tener asignadas las funciones de los puestos de jefe de emergencias (DSA) y de jefe de apoyo técnico (DT).

La retribución de este plus se devengará por día efectivamente trabajado exclusivamente cuando la persona trabajadora sea asignada a uno de estos puestos, en las siguientes condiciones:

Días laborables

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 65,50€ por día trabajado.

Días festivos

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 131,00€ por día trabajado.

Estas cantidades se verán incrementadas en 54,60 € cuando el servicio se realice durante 4 horas dentro de la franja del horario nocturno, comprendido entre las 22:00 horas y las 08:00 horas, con independencia de que se realicen en periodo de jornada ordinaria o jornada intensiva.

Este plus será revisado económicamente—durante los años 2023, 2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos años.

Las condiciones de este plus serán las descritas anteriormente, en tanto en cuanto no se modifiquen en el actual plan de actuaciones ante emergencias, las funciones, responsabilidades y nivel de dedicación de los citados puestos dentro del organigrama de emergencias de IFEMA MADRID.

DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 61. Plus de complemento de jornada

Principios generales

El plus de complemento de jornada para las personas trabajadoras en régimen de jornada partida es el valor que prima el exceso del tiempo de trabajo de la jornada fija en cómputo mensual, de tal forma que comenzará a devengarse a partir del exceso de horas que superen las horas de trabajo que establezca mensualmente el calendario laboral y teniendo en cuenta los criterios de la jornada irregular establecidos en el art. 41 del presente convenio colectivo.

Para las personas trabajadoras en régimen de jornada continuada, el plus de complemento de jornada es el valor que prima el exceso de las horas de trabajo que exceden de la jornada fija de trabajo en cómputo diario y teniendo en cuenta, igualmente, los criterios de la jornada irregular establecidos en el art. 41 del presente convenio colectivo.

Todas las horas de jornada irregular se compensan económicamente con el plus de complemento de jornada y se computarán por fracciones de 30 minutos efectivamente trabajados, conforme a la siguiente tabla de equivalencias:

TIEMPO EFECTIVAMENTE TRABAJADO	HORAS PLUS COMPLEMENTO DE JORNADA
De 1 a 29 minutos	0 horas
De 30 a 59 minutos	0,5 horas
De 1h. a 1h. 29 minutos	1,0 horas
De 1h. 30m. a 1h 59 minutos	1,5 horas
De 2h. a 2h. 29 minutos	2,0 horas
De 2h. 30m. a 2h. 59 minutos	2,5 horas
De 3h. a 3h. 29 minutos	3,0 horas

Y así sucesivamente

Tendrán derecho a percibir el plus de complemento de jornada aquellas personas trabajadoras clasificadas entre los grupos profesionales III y IV, salvo los del grupo profesional III que perciben el plus de técnico especialista , o el plus de coordinador/supervisor y aquellos del grupo profesional II que no perciban el plus de manager , a excepción del plus de complemento de jornada extraordinario de las personas trabajadoras en horario de jornada partida, al que serán acreedores todas las personas trabajadoras clasificadas entre los grupos profesionales III y IV.

El valor del citado plus se obtendrá a partir de la siguiente fórmula de cálculo:

Primeras 50 horas:

	Días	Año 2023	Año 2024	Año 2025	31/12/2025
$\frac{\text{Salario fijo (S. Base + plus convenio)} \times 14}{1.512} \times$	laborables	1,75	1,75	1,75	1,75
	festivos	2,00	2,00	2,00	2,00

A partir de las primeras 50 horas:

	Días	Año 2023	Año 2024	Año 2025	31/12/2025
$\frac{\text{Salario fijo (S. Base + plus convenio)} \times 14}{1.512} \times$	laborables	1,60	1,65	1,70	1,75
	festivos	1,85	1,90	1,95	2,00

Las horas de jornada irregular que superen el límite de 11 horas de trabajo efectivo, tal y como establece el apartado i) del artículo 41 del presente convenio colectivo, tendrán un valor del 2,5 de valor de la hora ordinaria.

Las horas realizadas con anterioridad a las 08:00 horas y las realizadas con posterioridad a las 22:00 horas, en periodo de jornada normal y con posterioridad a las 20:00 horas en periodo de jornada intensiva, se compensarán con un incremento del 1,75 en días laborables y de un 2,0 en días festivos durante los cuatro años de vigencia del convenio.

Durante el año 2022 se aplicarán los criterios de abono del IX convenio colectivo.

Artículo 62. Plus sábados, domingos y festivos

Todas las personas trabajadoras que no perciban el plus de manager, el plus de coordinador/supervisor o el plus de técnico especialista y que presten servicios en sábados, domingos y festivos, percibirán el plus de sábados, domingos y festivos, por las primeras 7 horas de trabajo efectivo en periodo de jornada normal o las 6 primeras horas de trabajo en periodo de jornada intensiva.

También percibirán este plus las personas trabajadoras en régimen de jornada continua por las 7 primeras horas de trabajo efectivo en periodo de jornada normal o las 6 primeras horas de trabajo en periodo de jornada intensiva, la tarde de los viernes, cuando no tengan que prestar servicio el sábado y/o domingo siguiente.

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

$$\frac{\text{Salario fijo (s. base + plus convenio)} \times 14}{1.512} \times 0,25$$

Artículo 63. Plus de nocturnidad

Todas las personas trabajadoras clasificadas entre los grupos profesionales III y IV, salvo los del grupo profesional III que perciban el plus de coordinador/supervisor y aquellos del grupo profesional II que no perciban el plus de manager y que presten su jornada laboral entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrán derecho a percibir el plus de nocturnidad por cada hora efectuada en dicho período.

La fórmula de cálculo para su obtención será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario fijo (s. base + plus convenio)} \times 14}{1.512} \times 0,25$$

Las personas trabajadoras de plantilla, que por necesidades de las actividades feriales tuviese que prolongar su jornada treinta minutos contabilizados a partir de las 22.00 horas en periodo de jornada normal o las 20:00 hora en periodo de jornada intensiva, percibirá en concepto de complemento nocturno, la cantidad de 26,01€.

Este plus será revisado económicamente durante los años 2023, 2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos años.

La dirección de IFEMA MADRID garantizará un sistema de transporte a las personas trabajadoras que realicen turno de noche que tenga las horas de salida entre la medianoche (00:00 horas) y las seis de la mañana.

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

Artículo 64.-Plus de complemento festivo

Todas las personas trabajadoras clasificadas entre los grupos profesionales III y IV que presten servicio en sábado, domingo o festivo, percibirán un plus de complemento festivo.

También percibirán a partir del año 2023 el plus de complemento festivo las personas trabajadoras clasificados en el grupo profesional II cuando presten servicio al menos cuatro días en sábado, domingo o festivo y la jornada de trabajo sea mínimo de 7 horas en periodo de jornada normal y 6 horas en periodo de jornada intensiva. Contabilizados los cuatro días, se percibirá el plus correspondiente a los tres primeros días.

El valor del plus de complemento festivo durante el año 2022 ascenderá a la cantidad de 66,58 €.

Este plus será revisado económicamente—durante los años 2023,2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos años.

Artículo 65.- Plus de disponibilidad

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

El plus de disponibilidad solo se aplicará a las personas trabajadoras cuyos horarios de trabajo estén previamente planificados en los cuadrantes de trabajo.

El valor del plus de disponibilidad durante el año 2022 ascenderá a la cantidad de 52,00€ y el plus de disponibilidad “especial” a 104,00 €.

Este plus será revisado económicamente—durante los años—2023,2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos años.

Artículo 66. Plus de disponibilidad extraordinario

Todas las personas trabajadoras, con independencia de su clasificación profesional, que presten servicios durante los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero, percibirán en concepto de plus de disponibilidad extraordinario la cantidad de 300 €, aparte de los complementos salariales que les pudieran corresponder y la dieta de comida/cena.

Esta cantidad se revisará económicamente durante los años 2023, 2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

Artículo 67. Plus de desplazamiento

Todas las personas trabajadoras cuando tengan que pernoctar fuera de su domicilio habitual por un viaje profesional, percibirá en concepto de plus de desplazamiento la cantidad de 52,00 € diarios.

A partir del séptimo día de desplazamiento el plus de desplazamiento se incrementará a 75,00 € diarios.

A las personas trabajadoras clasificados en el grupo profesional II les serán de aplicación estos criterios a partir del año 2023. Durante el año 2022 les aplicarán los criterios del X convenio colectivo.

Este plus será revisado económicamente—durante los años 2023,2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de esos años.

Artículo 68. Horas extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la eliminación de las horas extraordinarias, por la distorsión

que causa en el mercado de trabajo y en el empleo, y por la limitación que supone para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada laboral anual máxima de 1.663 horas de trabajo efectivo establecida en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

Efectuadas horas extraordinarias, la persona trabajadora podrá optar entre que se le compensen económicamente con los mismos criterios y valores que los establecidos para el plus de complemento de jornada, o bien compensarlas en tiempos equivalentes de descanso retribuido, que deberán hacerse efectivo en los cuatro meses siguientes a su realización. En todo caso, la compensación de las horas extraordinarias nunca será inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo.

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

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

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

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

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

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 69. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras incluidos en el presente convenio percibirán en concepto de paga extraordinaria, el importe que resulte de su salario fijo, el plus de antigüedad y el plus de peligrosidad en el mes de junio y diciembre, respectivamente. Dichas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, liquidándose la parte proporcional que corresponda, en caso de no haber devengado su totalidad.

Artículo 70. Dietas y kilometrajes

Las personas trabajadoras que tenga que prestar servicio en días que no haya servicio de comedor, recibirá en concepto de dieta de comida/cena la cantidad de 20,19 € durante el año 2022.

Igualmente, las personas trabajadoras que debido a una ampliación de jornada deba permanecer en su puesto de trabajo a partir de las 22:30 horas en periodo de jornada normal o las 20:30 horas en periodo de jornada intensiva, o/y deba desplazarse fuera del recinto ferial para cenar, recibirá iguales cuantías, a partir de la misma fecha. También se percibirá la dieta de cena cuando la ampliación de jornada tenga lugar a partir de las 22:00 horas y no esté previamente planificada en el cuadrante de trabajo.

Por otra parte, las personas trabajadoras que utilice su vehículo particular para la realización de gestiones laborales, previa autorización de la dirección de IFEMA MADRID recibirá la cantidad de 0,37€ por kilómetro recorrido.

Estas cantidades se revisarán económicamente durante los años 2023, 2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 71. Aportación para beneficios sociales

IFEMA MADRID realizará anualmente una aportación al capítulo de beneficios sociales.

Así mismo se incluirá al capítulo de beneficios sociales el canon de explotación realizado por la empresa instaladora de máquinas de bebidas y productos alimenticios instaladas para uso de las personas trabajadoras de IFEMA MADRID.

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

Principios generales

1.- Serán beneficiarios las personas trabajadoras, incluidas las que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares, que formen parte de la plantilla de IFEMA MADRID.

2.- Las solicitudes deberán realizarse necesariamente cumplimentando el modelo de formulario confeccionado al efecto, debiendo entregarse en la dirección de personas, calidad y sostenibilidad.

3.- Para poder beneficiarse de estas ayudas será condición indispensable entregar en la dirección de personas, calidad y sostenibilidad la siguiente documentación:

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

Quedan excluidas las ayudas por gastos de adopción.

4.- El criterio de la concesión de las ayudas será competencia de la comisión paritaria.

5.- Anualmente la comisión paritaria establecerá en las actas que se redacten al efecto, la normativa de aplicación de los beneficios sociales y el importe de cada una de las ayudas que se integran en el capítulo de "beneficios sociales".

— Ayuda a estudios y guarderías:

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

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

Las ayudas al estudio de las personas trabajadoras se canalizarán a través de lo establecido en el artículo 74 (beca estudios).

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

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

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

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

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

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

La cuantía de las ayudas a estudios y guarderías será determinada por la comisión paritaria, y estará en función del montante anual establecido para beneficios sociales.

— Ayuda por gastos médicos:

Esta ayuda es de beneficio exclusivo de la persona trabajadora, y están por tanto excluidos los familiares.

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

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

Beneficiario:

- Nombre y apellidos de la persona trabajadora.
- Número de identificación fiscal y domicilio.

Expedidor:

- Nombre y apellidos o denominación social.
- Número de identificación fiscal y domicilio.
- Lugar y fecha de su emisión.
- Número de factura.
- Importe y certificación del pago completo.

Estas ayudas comprenden los siguientes gastos médicos:

Tratamientos médicos

Se considerarán los tratamientos médicos de rehabilitación, tratamientos fisioterapéuticos, psiquiátricos y psicológicos que no cubra la Seguridad Social, así como determinados medicamentos prescritos para tratamientos muy concretos, siendo precisa la prescripción facultativa emitida a nombre de la persona trabajadora.

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

Quedan excluidas aquellas solicitudes que correspondan a vacunas víricas y alérgicas.

Ortopédicos

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

— Ayudas oftalmológicas, auditivas y odontológicas:

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

— Ayudas sociales de carácter extraordinario:

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

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

— Importe de las ayudas:

La cuantía de las ayudas tanto a estudios y guarderías como las de gastos médicos serán determinadas anualmente por la comisión paritaria en función del montante de la bolsa de beneficios sociales de cada uno de los años, a excepción de las ayudas sociales de carácter extraordinario que quedan establecidas en 800,00€ por hijo discapacitado. Esta cantidad será revisada económicamente en los años 2023, 2024 y 2025, con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al equipo directivo de IFEMA MADRID.

Artículo 72.-Anticipos

Toda persona trabajadora tendrá derecho a solicitar anticipos de sus haberes conforme se establece en el presente artículo.

Clases

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

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

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

C.- Las personas trabajadoras fijas podrán solicitar el importe líquido de hasta cuatro mensualidades anticipadamente, de acuerdo con el siguiente criterio de reintegro:

- Una mensualidad, a reintegrar en tres meses.
- Dos mensualidades, a reintegrar en seis meses.
- Tres mensualidades, a reintegrar en nueve meses.
- Cuatro mensualidades, a reintegrar en doce meses.

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

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

Estos anticipos no devengarán interés alguno, y se abonarán en el plazo máximo de cinco días laborales desde la fecha de su petición.

Aquellas personas trabajadoras que deseen solicitar un anticipo deberán hacerlo enviando un correo electrónico desde su cuenta de correo corporativa dirigido a la dirección de personas, indicando clase e importe.

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

Artículo 73.- Préstamos

Toda persona trabajadora fija tendrá derecho a solicitar préstamos conforme se establece en el presente artículo.

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

1.- Clases

- A) Por un importe máximo de 6.000,00 €
- B) Por un importe máximo de 12.000,00 €
- C) Por un importe máximo de 18.000,00 €

2.- Fondos

El sistema está dotado con un fondo circulante de 500.000,00€

3.- Tramitación

Aquellas personas trabajadoras que deseen solicitar un préstamo no deben estar reintegrando ningún otro préstamo.

Deberán enviar un correo electrónico desde su cuenta de correo corporativa dirigido a la dirección de personas, indicando clase e importe.

4.- Concesiones

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

5.- Criterios de concesión de los préstamos

Únicamente tendrán preferencia y por este orden las siguientes solicitudes:

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

6.- Interés

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

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

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

7.- Reintegro

Los préstamos deberán ser reintegrados de la siguiente forma:

- Los de la clase A, hasta 2.000,00€ en 12 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
 - De 3.000,00€, en 18 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
 - De 4.000,00€, en 24 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
 - De 6.000,00€ en 30 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
- Los de la clase B, hasta 8.000,00€ en 36 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
 - De 10.000,00€ en 42 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
 - De 12.000,00€ en 54 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión.
- Los de la clase C hasta 18.000,00 € en 60 plazos iguales, mensuales consecutivos siguientes, contados desde la fecha de su concesión

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

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

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al equipo directivo de IFEMA MADRID.

Artículo 74. Beca de estudios

Tendrán derecho a percibir esta ayuda las personas trabajadoras de IFEMA MADRID, que cursen estudios en centros docentes reconocidos, y cumplan los siguientes requisitos:

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

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

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

El importe de la ayuda a estudios ascenderá anualmente a dos tercios del coste de los estudios, no pudiendo ser superior en ningún caso a 500 € en el año 2022. Durante los años 2023, 2024 y 2025 esta cantidad se revisará económicamente con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

La dirección de IFEMA MADRID informará al comité de empresa de los beneficiarios de las ayudas mediante relación nominal de los mismos, entendiéndose que estas ayudas tendrán preferencia para aquellos estudios relacionados con las actividades de IFEMA MADRID.

En el caso de que la dirección de personas entienda que debe denegar una solicitud, deberá remitir al interesado escrito motivado, con copia al comité de empresa, en el plazo de 15 días.

El procedimiento de presentación y concesión será el siguiente:

- 1.- Las ayudas se solicitarán ante la dirección de personas y en el impreso que al efecto se confeccione.
- 2.- El plazo de presentación finalizará el día 30 de noviembre de cada año, efectuándose el abono de las ayudas aprobadas en la segunda quincena del mes de diciembre.
- 3.- Las solicitudes presentadas durante el mes de diciembre se analizarán y aprobarán en su caso, con cargo a la partida presupuestaria del año siguiente, siendo su fecha de abono la misma que para las solicitudes recogidas durante dicha anualidad.
- 4.- En el supuesto de que la persona trabajadora deje de asistir con regularidad al curso para el que se concedió la ayuda, sin causa justificada, deberá devolver el importe de esta, a cuyo efecto se le descontará de la nómina.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable al equipo directivo de IFEMA MADRID.

Artículo 75. -Comedor

Durante el año 2022 el precio del servicio de comedor para las personas trabajadoras de IFEMA MADRID será de 3,10€, abonando la dirección de IFEMA MADRID como parte subvencionada, la diferencia hasta alcanzar el valor real del citado servicio.

La composición del menú del comedor de las personas trabajadoras que es subvencionado por IFEMA MADRID consta de:

- Un primer plato para elegir entre tres posibilidades.
- Un segundo plato para elegir entre tres posibilidades.
- Un postre.
- Una bebida (refresco, cerveza, agua, vino y/o gaseosa),
- Pan,
- Café o infusión,

Asimismo, cabe la posibilidad de que la persona trabajadora opte por un medio menú, por el que abonarán 2,45€ durante el año 2022 y cuya composición, a diferencia del menú completo, excluye uno de los dos platos.

El precio del menú del comedor de personal podrá incrementarse anualmente durante los años 2023, 2024 y 2025 con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

Durante los días de jornada intensiva del mes de junio en que no esté abierto el comedor de las personas trabajadoras y el mes de julio, la dirección de IFEMA MADRID habilitará un comedor para aquellas personas trabajadoras que por necesidades de trabajo tengan que prolongar su jornada laboral. En este período, IFEMA MADRID correrá con el coste íntegro del precio del servicio de comedor.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, producto del nuevo modelo de restauración que está previsto implantar en todas las unidades de restauración de la empresa, se introdujeran sustanciales cambios en el concepto del actual comedor de personal, se negociaría con el comité de empresa tanto este nuevo concepto funcional del comedor, como un posible incremento del precio anteriormente relacionado.

Artículo 76.- Plan de Pensiones

IFEMA MADRID canalizará la previsión social complementaria de las personas trabajadoras fijas, a través de un plan de pensiones. El plan de pensiones de IFEMA MADRID 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, la Ley 12/2022 de 30 de junio, y el Real Decreto 885/2022 de 18 de octubre y demás normas específicas o concordantes sobre Planes y Fondos de Pensiones vigentes en cada momento y por sus especificaciones particulares.

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

Por este motivo IFEMA MADRID, como promotor del plan, realizará trimestralmente las aportaciones a cada persona trabajadora participe conforme a los siguientes niveles de edad:

AÑO 2022	
Nivel 1 - 18 a 35 años	3% del salario fijo mensual
Nivel 2 - 36 a 45 años	4% del salario fijo mensual
Nivel 3 - A partir de 46 años	5% del salario fijo mensual

AÑO 2023/ 2024/ 2025	
Nivel 1 - 18 a 35 años	2% del salario fijo mensual
Nivel 2 - 36 a 40 años	3% del salario fijo mensual
Nivel 3 - 41 a 50 años	4% del salario fijo mensual
Nivel 4 - 51 a 60 años	5% del salario fijo mensual
Nivel 5 - A partir de 61 años	7% del salario fijo mensual

Las personas trabajadoras voluntariamente podrán contribuir con una aportación mínima del 1% de su salario fijo que será deducido mensualmente de sus retribuciones y que formará parte de su plan de retribución flexible.

La adhesión al plan de pensiones se producirá cuando la persona trabajadora tenga un mes de antigüedad en la empresa. Así mismo, las contribuciones de la empresa comenzarán a realizarse desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que la persona trabajadora se adhiera al plan de pensiones.

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

Artículo 77.- Póliza de seguro colectivo de vida

IFEMA MADRID tiene constituida a favor de todas las persona trabajadoras que forman parte de la plantilla de IFEMA MADRID una póliza de seguro colectivo de vida sujeta a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y fondos de Pensiones y en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus personas trabajadoras y beneficiarios.

El importe del capital asegurado será aquel que fije IFEMA MADRID y que se corresponderá con el salario fijo anual (salario base y plus convenio más el plus de antigüedad) de cada uno de los asegurados.

Las garantías y capitales asegurados serán los siguientes:

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

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

Los asegurados estarán sujetos a las condiciones generales, particulares y especiales, que conforman la póliza de seguro colectivo de vida, suscrita entre IFEMA MADRID y la empresa aseguradora.

La póliza del seguro colectivo de vida tendrá el tratamiento fiscal que en cada momento le otorgue la legislación vigente, recogido en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Del condicionado de la póliza se dará copia al comité de empresa.

Artículo 78.- Póliza de seguro colectivo de jubilación

IFEMA MADRID tiene constituida a favor de las personas trabajadoras fijas de su plantilla, una póliza de seguro colectivo de jubilación por la cual los asegurados percibirán el capital asegurado a la jubilación.

El importe del capital asegurado será aquel que fije IFEMA MADRID y que se corresponderá con el salario fijo anual (salario base y plus convenio más el plus de antigüedad) de cada uno de los asegurados.

Anualmente se revisarán los capitales asegurados en función de las variaciones que hayan experimentado el salario fijo anual y el plus de antigüedad de las personas trabajadoras aseguradas.

Las personas trabajadoras se incorporarán a la póliza a partir del año 2022 al cumplir los 45 años edad.

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

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

Los asegurados estarán sujetos a las condiciones generales, particulares y especiales, que conforman la póliza del seguro colectivo de jubilación suscrita entre IFEMA MADRID y la empresa aseguradora.

En los supuestos de jubilación anticipada y jubilación parcial por voluntad de la persona trabajadora, IFEMA MADRID garantizará el cobro íntegro del capital asegurado. Del condicionado de la póliza se dará copia al comité de empresa.

Capítulo VIII

Plan de formación

Artículo 79. Principios generales

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

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

Artículo 80.- Objetivos

La formación profesional buscará atender entre otros los siguientes objetivos:

- 1.- La adecuación y actualización de las personas a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- 2.- La actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo, con el fin de contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de IFEMA MADRID.

3.- La especialización en algún área o disciplina del propio trabajo, producto de la evolución del puesto de trabajo.

4.- Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de conocimientos profesionales relacionados con su puesto de trabajo que les permitan poder desarrollarse, aspirar a promociones profesionales y a la adquisición de conocimientos de otros puestos de trabajo.

Artículo 81.- Criterios formativos

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

- a) Profesionalización y desarrollo del equipo humano, alcanzando las necesidades y motivaciones de las personas trabajadoras en IFEMA MADRID y facilitando una mayor profesionalización y cualificación de su plantilla.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará a todas las personas trabajadoras en todos los niveles profesionales.
- c) Impulso de la formación como responsabilidad de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, en el entendimiento de que constituye un beneficio para ambas partes.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de logro o mejora profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de IFEMA MADRID y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad del equipo humano a los nuevos procesos y habilidades relacionadas con la actividad corporativa, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Dar continuidad, al impulso permanente del desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción y desarrollo de las personas.

Artículo 82.- Desarrollo de la formación

La dirección de IFEMA MADRID establecerá anualmente el plan de formación que será elaborado atendiendo a los objetivos y criterios señalados en los artículos precedentes, informando a los representantes legales de las personas trabajadoras del contenido del mismo.

El plan de formación está compuesto por:

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

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

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

- c) A título individual, todas las personas trabajadoras podrán cursar directamente a la dirección de IFEMA MADRID sugerencias relativas a mejorar aspectos o actividades en materia de formación.

Artículo 83. Financiación de la formación

La dirección de IFEMA MADRID consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional de sus personas trabajadoras.

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

Artículo 84.- Promoción y formación profesional

1.- La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título formativo relacionado con su actividad profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación relacionados con su actividad profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el apartado b) del artículo 46 (permisos sin retribuir).
- d) A la formación regulada en el apartado a) del artículo 82 del convenio colectivo necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2.- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en IFEMA MADRID tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años (artículo 23.3 ET¹). El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del plan de formación de IFEMA MADRID o comprometido con el comité de empresa. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 85.- Permisos individuales de formación

Se entiende por permiso individual de formación (PIF) el que IFEMA MADRID concede a una persona trabajadora para que curse estudios reglados, incluidos los títulos y los certificados de profesionalidad, facilitándose así una formación que permita mejorar su capacidad personal y profesional.

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

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

Será de aplicación a los permisos individuales de formación el requisito de información al comité de empresa establecido en el artículo 86 del convenio colectivo.

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

IFEMA MADRID podrá financiar los costes salariales de los permisos individuales de formación, de acuerdo con lo establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento en materia de financiación profesional para el empleo.

Artículo 86.- Competencias del comité de empresa en materia de formación

Las competencias del comité de empresa en materia de formación serán las siguientes:

1.- Conocer el plan anual de formación de IFEMA MADRID durante el primer trimestre del año, en el que se especificarán las acciones formativas que lo compongan, objetivos y calendario de ejecución de las mismas, así como los colectivos a los que van dirigidos los planes formativos.

- 2.-Emitir un informe, con carácter previo y no preceptivo ni vinculante, sobre el plan anual de formación, en el que podrán proponer medidas o acciones formativas concretas.
- 3.-Plantear propuestas para la mejora del plan de formación y de las acciones formativas.
- 4.-Hacer un seguimiento del plan anual de formación.
- 5.-Plantear propuestas para la mejora de los sistemas establecidos en el convenio para el desarrollo profesional.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 87. Principios generales

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

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

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la dirección de IFEMA MADRID a la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

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

Artículo 88. Delegados de prevención

1.- Delegados de prevención

Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los miembros del comité de empresa. No obstante, podrán ser designados también delegados de prevención, los miembros pertenecientes a la sección sindical y cualquier otra persona trabajadora, siempre que la facultad de designación recaiga en el comité de empresa.

2.- Competencias de los delegados de prevención

- a) Colaborar con la dirección de IFEMA MADRID en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución, de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la dirección de IFEMA MADRID, con carácter previo a su ejecución, a cerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la Ley 31/1995.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.- Facultades de los delegados de prevención

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo

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

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

La decisión negativa de la dirección de IFEMA MADRID a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deber ser motivada.

4.- Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención

1.- Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

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

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la dirección de IFEMA MADRID en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) contenidas en las facultades de los delegados de prevención.

2.- La dirección de IFEMA MADRID pondrá a disposición de los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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

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

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

Artículo 89. Comité de seguridad y salud

1.- El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por la dirección de IFEMA MADRID y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra. En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán, con voz, pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en IFEMA MADRID que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar las personas trabajadoras de IFEMA MADRID que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

2.- En cuanto al funcionamiento, competencias y facultades del comité de seguridad y salud, se estará a lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento interno acordado entre los delegados de prevención y los representantes de la empresa.

Artículo 90. Servicios de prevención

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

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

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

3.- IFEMA MADRID concertará el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 91.- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos

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

2.- Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación e información y siguiendo las instrucciones de la dirección de IFEMA MADRID, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la dirección de IFEMA MADRID, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- f) Cooperar con la dirección de IFEMA MADRID para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

3.- El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el capítulo régimen disciplinario del presente convenio colectivo.

Artículo 92. Protección a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a la que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la persona trabajadora o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la dirección de IFEMA MADRID adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La dirección de IFEMA MADRID deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la persona trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la persona trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

Artículo 93. Vigilancia de la salud

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de IFEMA MADRID garantizará a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

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

Las personas trabajadoras serán informadas de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

Artículo 94.- Capacidad disminuida

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

1. Declaración de capacidad disminuida

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

a) Declaración a petición del interesado.

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

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

b) Declaración a iniciativa de la empresa.

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

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

2. *Reubicación de la persona trabajadora con capacidad disminuida*

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

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

3. *Retribución y jornada*

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

De no existir un puesto de destino análogo en categoría a la inicial que originó la declaración, la dirección de IFEMA MADRID y el comité de empresa determinarán de mutuo acuerdo las modificaciones necesarias para hacer viable la adscripción de la persona trabajadora al mismo, incumbiendo a la retribución, clasificación profesional, jornada, etc.

4. *Incompatibilidades*

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

5. *Recuperación de capacidad*

La persona trabajadora con capacidad disminuida será revisada médicamente a petición del interesado o por prescripción del servicio de prevención. Si la persona trabajadora discrepase del dictamen del servicio de prevención, habrá de aportar informe de los servicios públicos de salud.

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

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

Artículo 95.- Prevención contra el tabaquismo

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

A las personas trabajadoras que abandonen abusivamente su puesto de trabajo para fumar, les será de aplicación el régimen disciplinario.

Artículo 96. Uniformidad

La empresa proveerá a las personas trabajadoras uniformad, con carácter obligatorio y gratuito, de todas aquellas prendas de trabajo y equipos de protección individual que sean necesarias, según las características y peculiaridades de cada puesto de trabajo, para el desarrollo adecuado y seguro de sus funciones.

Las personas trabajadora uniformadas recibirán, las prendas que se detallan en el cuadro del apartado B, "*dotación de prendas por uniforme y año*".

Es competencia del comité de seguridad y salud, desde el punto de vista preventivo, determinar el tipo de prenda más adecuado y las personas trabajadoras afectadas.

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

A) Puestos de trabajo dotados de uniformidad

DIRECCIÓN	DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	UNIFORME
Dirección Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • PCI • Climatización • Electricidad • Oficios Varios 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico de PCI • Técnico de Climatización • Técnico de Electricidad • Técnico de Oficios Varios 	Mantenimiento
Dirección de Compras	<ul style="list-style-type: none"> • Logística 	<ul style="list-style-type: none"> • Operador de Logística (almacén) 	Ordenanza
Dirección de Seguridad y Autoprotección	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios Internos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficial de Tráfico y Vialidad Interna • Oficial de Seguridad 	
Dirección de Servicios FERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio en Pabellones • Actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Pabellón • Coordinador y Oficial de Actividades 	Servicios
Dirección Administrativo-Financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Recaudación 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Recaudación 	Recaudación

B) Cuadro de dotación de prendas por uniforme y año

Denominación	Mantenimiento				Servicios				Ordenanzas				Tráfico			Recaudación				
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Unidades por prenda y año																				
Chaqueta de trabajo																				
Pantalón de trabajo invierno																				
Pantalón de trabajo verano																				
Americana																				
Pantalón de invierno																				
Pantalón de verano																				
Camisa m. larga	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					2	2	2	2
Camisa m. corta	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					2	2	2	2
Polo	2	2	2	2																
Polo Alta Visibilidad verano													2	2	2	2				
Polo Alta Visibilidad invierno													2	2	2	2				
Jersey de mantenimiento																				
Jersey																				
Chaleco invierno																				
Chaleco verano																				
Forro polar																				
Forro polar Alta Visibilidad													1			1				
Chaquetón																				
Chaquetón Alta Visibilidad													*			*				
Corbata																				
Cinturón																				
Guantes																				
Abrigo de cuello																				
Calcetín invierno																				
Calcetín verano																				
Calzado de Seguridad																				
Calzado de Trabajo																				

* Los chaquetones de invierno se renovarán a demanda de cada usuario, dado su escaso uso y larga vida útil.
 ** La renovación del calzado tendrá carácter bienal (2023 y 2025). En los años pares se proporcionará a demanda si, por deterioro a consecuencia del uso u otras causas justificadas, fuera necesario.
 *** Una unidad para el personal de servicio en pabellones.

La persona trabajadora de nuevo ingreso recibirá, en el momento de la incorporación, la dotación completa correspondiente a su colectivo, conteniendo las prendas y unidades que figuran en el cuadro para el año 2023.

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

C) Equipos de protección individual

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

EPI	UNIFORME		
	MANTENIMIENTO	TRÁFICO	SERVICIOS
Chaqueta y pantalón de trabajo homologados contra arco eléctrico	Con carácter general y siempre para tareas con riesgo eléctrico y soldadura	No aplica	No aplica
Calzado de seguridad (botas y zapatos con homologación S3)	Permanente	Con carácter general, y para cualquier tarea, presencia o tránsito en viales de circulación de vehículos en intemperie y sus zonas anejas, como cajeros, barreras, lectores, báculos, etc.	Cuando las condiciones del entorno de trabajo entrañen riesgo de pisadas sobre objetos punzantes o de aplastamiento, o golpes por o contra objetos; especialmente en áreas de exposición durante los montajes y desmontajes, etc.
Prendas de alta visibilidad o con elementos reflectantes	Permanente (elementos reflectantes en pantalones, calzado y chaleco de verano)	(polos, forro polar y chaquetón de alta visibilidad, y elementos reflectantes en pantalones, calzado y chaleco de verano)	Durante la realización de tareas o presencia en entornos de trabajo con escasa visibilidad y riesgo de atropello por vehículos, como áreas de exposición con niveles mínimos de iluminación. (elementos reflectantes en pantalón de mantenimiento y chaleco de verano)
Dotación mínima de EPI's en áreas de exposición durante las fases de montaje y desmontaje	Todo el personal de IFEMA MADRID, incluido el no uniformado, está expresamente incluido en la medida preventiva de carácter general por concurrencia de actividades, por la que se determina la obligatoriedad de portar casco de protección, chaleco de alta visibilidad y calzado de seguridad durante las fases de montaje y desmontaje de ferias y eventos en todas las áreas de exposición.		

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

IFEMA MADRID, a través de acuerdos adoptados en el comité de seguridad y salud, atenderá a necesidades especiales de las personas trabajadoras uniformadas con prendas y/o equipos de protección individual específicos para protección contra adversidades climatológicas, desarrollo de tareas que pudieran deteriorar la uniformidad reglamentaria, etc.

Capítulo X

Igualdad de género y conciliación de la vida familiar

Artículo 97.- Principios generales

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

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

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

Este compromiso conlleva eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesidades para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 98.-Objetivos

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

2.- A tal efecto, en materia de igualdad se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Igualmente, se considerarán como principios generales constitutivos en materia de igualdad los acuerdos a los que se hacen referencia en este capítulo.

Artículo 99-Políticas de igualdad

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

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

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

Artículo 100.- Plan de igualdad

En su apuesta por la igualdad, IFEMA MADRID ha elaborado e implementado de forma conjunta con el comité de empresa un plan de igualdad de oportunidades con arreglo a lo previsto por la Ley 3/2007, con el fin de eliminar la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida y especialmente en el ámbito laboral y cumpliendo los requisitos legales establecidos por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Para la elaboración del plan de igualdad se realizará un diagnóstico de situación previo consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación sobre materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de género, de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto 901/2020.

Igualmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020 se ha elaborado la correspondiente auditoria y registro retributivo, procediéndose a la evaluación de los puestos de trabajo de igual valor, conforme a lo preceptuado en la citada norma.

El diagnóstico de situación permitirá conocer la realidad de IFEMA MADRID en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar una serie de medidas para su consecución que conformarán el plan de igualdad.

El plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas tendentes a garantizar en IFEMA MADRID la igualdad de oportunidades entre sus personas trabajadoras y prevenir cualquier eventual situación de discriminación por razón de género en la plantilla.

Por todo ello los principales objetivos del plan de igualdad son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras de IFEMA MADRID.
- Potenciar una cultura corporativa de aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras que forman parte de IFEMA MADRID.
- Establecer acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia del sexo infrarrepresentado en la empresa en aquellas áreas que resulten relevantes. En todo caso, el objetivo será trabajar en el mantenimiento de una composición equilibrada e igualitaria de la plantilla de IFEMA MADRID.
- Seguir asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección y contratación, conciliación, promoción, formación, bienestar profesional y retribución salarial, y de forma genérica, en todos los aspectos relacionados con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 101. - Comisión de igualdad

Con la finalidad de vigilar y regular las cuestiones derivadas de las políticas de igualdad, se constituye la comisión de igualdad.

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

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

Serán objetivos de la comisión de igualdad las siguientes materias:

- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, así como el diseño y la aplicación de medidas encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y la erradicación de cualquier tipo de discriminación, sin perjuicio del necesario análisis que debe realizarse en el marco de la negociación y elaboración del plan de igualdad vigente en cada momento. Las medidas serán transversales para todos los departamentos y direcciones de IFEMA MADRID.
- Fijar los objetivos, prácticas y seguimientos que deben determinar los deberes que deben llevarse a cabo, indicando que es lo que debe cambiarse en realidad y en qué sentido. Los objetivos no podrán contravenir los principios de mérito y capacidad de acceso, deben responder a un fin promocional, deben tener carácter temporal, deben ser razonables y proporcionales y tener por objeto la erradicación de la discriminación.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, promoviendo acciones formativas y de sensibilización, que promulguen la igualdad de oportunidades. Adoptar las estrategias y medidas que deben contemplarse en el propio plan en aras de lograr los objetivos desde una perspectiva material y no solo formal. Estrategias que deben contener todo lo legalmente necesario para avanzar en los objetivos definidos y no vulnerar los derechos de otros colectivos, en este caso, los hombres.
- Evaluar el grado de cumplimiento, implantación y desarrollo del plan de igualdad, así como de las medidas legales en materia de igualdad, llevando a cabo sistemas de seguimiento y evaluación y en el que la participación de la representación de las personas trabajadoras constituirá una garantía de su aplicación.
- Revisar y adaptar el plan de igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte y/o por cualquier modificación sustancial de la estructura y tamaño de la plantilla.

La comisión de igualdad se reunirá al menos, de manera ordinaria, una vez al año y siempre, con carácter extraordinario, cuando lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema a petición de una de las partes. De las reuniones y acuerdos que adopte la comisión se levantarán las correspondientes actas, que serán difundidas a la plantilla de IFEMA MADRID cuando se trate de asuntos de interés general.

Artículo 102.- Medidas específicas en materia de igualdad de género*Selección de Personal*

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

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

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

Preferencia en el empleo

IFEMA MADRID y el comité de empresa fomentan una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la comisión de igualdad de IFEMA MADRID impedirá la existencia de cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y, de antemano, una infrarrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional.

Promoción

IFEMA MADRID considerará la perspectiva de género en los procesos de promoción interna, velando por la presencia o composición equilibrada de ambos sexos en las candidaturas finalistas y ante una situación de empate por igualdad de méritos y capacidades valorará la aplicación del principio de preferencia en favor de la persona trabajadora que forme parte del colectivo menos representado.

Por este motivo, fomentará que en las nuevas promociones y nombramientos se avance hacia una presencia equilibrada de ambos sexos en aquellas posiciones donde alguno de estos se halle de manera especialmente significativa menos representado que el otro.

En esta línea, realizará seguimientos periódicos sobre la tendencia de las promociones en todas las posiciones, incluido el equipo directivo.

En su política de promoción, IFEMA MADRID fomentará medidas que permitan la compaginación del desarrollo profesional con diversas circunstancias personales, para garantizar que aquellas personas trabajadoras con mayores cargas familiares no vean limitada su evolución profesional.

Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer

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

Retribución

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

Formación profesional en el trabajo

Para la asistencia a los cursos de formación, previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de infrarrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora solicitante y se impulsaran programas y acciones para la formación en igualdad de oportunidades de toda la plantilla.

Se fomentará el uso de canales online para la realización de las actividades formativas, procurando así una mejor ordenación de los tiempos de trabajo, así como la conciliación con la vida personal y familiar.

Comunicación

En aras de reforzar la política empresarial en materia de conciliación y ejercicio responsable, fomentando un ejercicio indistinto de este tipo de derechos por parte tanto de hombres como de mujeres, IFEMA MADRID trabajará para que las personas trabajadoras hagan uso de las medidas de conciliación que pone a su disposición , promocionando las medidas de conciliación vigentes , detallando en qué consisten dichas medidas y transmitiendo en todo caso que estas medidas no afectaran al desarrollo y crecimiento profesional de la persona trabajadora.

Asimismo, difundirá las buenas prácticas sobre el uso responsable y efectivo de las medidas, haciendo mención especial a que todas las medidas pueden ser utilizadas tanto por hombres como mujeres.

Uso de lenguaje no sexista

Se evitará la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso, potenciando el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones realizadas en el seno de IFEMA MADRID.

Artículo 103.- Protección de las víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo

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

Este derecho se podrá ejercitar en los términos que se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectados. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a la persona trabajadora.

2.-En el supuesto de que la víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima del terrorismo se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. Durante este tiempo, se estará en todo momento a la regulación en materia de seguridad social vigente en cada momento.

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

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 29/2011 de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo y la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de Libertad Sexual.

Artículo 104- Protección contra el acoso moral y sexual

La dirección de IFEMA MADRID y el comité de empresa declaran conjuntamente que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado por tener todas las personas trabajadoras el derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garanticen su dignidad y su integridad física y moral.

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

Por este motivo, ha elaborado un código de prevención del acoso y un protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso que establece las medidas mediante las cuales IFEMA MADRID procura prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso, así como un procedimiento interno de actuación para los casos en que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de alguna persona trabajadora respecto de un presunto escenario de acoso.

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

La dirección de IFEMA MADRID, a través del comité de cumplimiento normativo pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras este código de prevención del acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

En este sentido, sin perjuicio de la presentación del documento y su publicidad a toda la plantilla, el código de prevención del acoso formará parte del manual del proceso de acogida, que se entrega a todas las personas trabajadoras en el momento de su incorporación a IFEMA MADRID.

Artículo 105- Condena al trabajo forzoso e infantil

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

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

Capítulo XI

*Régimen disciplinario***Artículo 106.- Principios generales**

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

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

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

Artículo 107. Graduación de las faltas

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

2.-La falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave y muy grave , atendiendo a las circunstancias en que se produzcan, la trascendencia, intencionalidad, la importancia de la misma, los antecedentes concurrentes, y los perjuicios creados a la empresa, jefes, compañeros o subordinados.

Artículo 108. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

3.-Una falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada o, sin previa autorización de IFEMA MADRID. Se entenderá la existencia de la falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal de la persona trabajadora ausente.

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

5.-Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de los responsables del departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo superior a 30 minutos y siempre que ello no hubiere causado un perjuicio a IFEMA MADRID, o al desarrollo normal del trabajo, ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

6.-Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

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

Obligaciones de información datos del empleado

8.-No comunicar por escrito a la dirección de personas los cambios de domicilio que modifiquen los datos inicialmente facilitados a IFEMA MADRID.

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

Otras conductas

10.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta no suponga perjuicio para IFEMA MADRID o quejas del público, en cuyo caso, se entenderá como falta muy grave.

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

12.-Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o de los que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo siempre que dichos desperfectos no ocasionen un perjuicio a IFEMA MADRID, en cuyo caso la falta se calificará como falta grave.

13.-Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada, o la inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por IFEMA MADRID.

14.-La falta de higiene y aseo personal cuando pueda afectar al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de empresa o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros, y siempre que previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

Código de conducta y normativa interna

15.-El incumplimiento del código de conducta o de cualquier política o procedimiento de IFEMA MADRID que no conlleve un perjuicio a la empresa o un beneficio propio para el infractor.

16.-El incumplimiento de los procedimientos de la política de contratación de IFEMA MADRID que no causen un perjuicio a la empresa.

Artículo 109. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las relacionadas con las conductas siguientes:

Puntualidad y asistencia

1.-Más de 3 y menos de 8 faltas de puntualidad injustificadas en la entrada o salida del trabajo, siempre que el retraso no sea superior a 20 minutos, en un periodo de treinta días.

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

3.-La inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 3 días en el período de un mes sin previa autorización de IFEMA MADRID. Se entenderá la existencia de la falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal de la persona trabajadora ausente.

4.-Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada, y sin previa autorización de los responsables del departamento, siempre que tal ausencia sea por tiempo superior 60 minutos y siempre que ello no hubiere causado perjuicio a IFEMA MADRID, o al desarrollo normal del trabajo, ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

5.- La inasistencia injustificada a cursos de formación profesional organizados por la empresa en horario de trabajo.

Rendimiento laboral y conductas contrarias a la buena fe

6.- La demora injustificada en cumplir las instrucciones y funciones encomendadas por los responsables del departamento o superiores jerárquicos, siempre que las mismas se acomoden a

las propias del grupo profesional de la persona trabajadora. Si la demora injustificada supusiese perjuicio para IFEMA MADRID o el normal desarrollo del trabajo, se calificará de muy grave.

7.- El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de IFEMA MADRID para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

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

9.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.

10.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, en caso de que se cause un perjuicio grave para el subordinado.

Otras conductas

11.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

12.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o de los que fuere responsable, cuando se produzcan deterioros graves del mismo, ocasionando un perjuicio a IFEMA MADRID.

13.- El incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de autoprotección en la medida que están obligados a participar, en función de sus capacidades y conocimientos, en los planes de autoprotección de IFEMA MADRID y a la hora de asumir las funciones que les sean asignadas en los mismos.

14.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Código de conducta y normativa interna

15.- El incumplimiento del código de conducta o de cualquier política o procedimiento de IFEMA MADRID que conlleve un perjuicio grave a la empresa o un beneficio propio para el infractor.

16.- El incumplimiento de los procedimientos de la política de contratación de IFEMA MADRID que cause un perjuicio grave de carácter económico, reputacional o de seguridad a la empresa.

Artículo 110.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las relacionadas con las conductas siguientes:

Puntualidad y asistencia

1.- Más de 8 faltas de puntualidad injustificadas, superiores a 20 minutos, a la entrada o salida del trabajo, en un periodo de sesenta días.

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

3.- La inasistencia injustificada al trabajo durante 4 o más días en el periodo de un mes, sin previa autorización de IFEMA MADRID. Se entenderá la existencia de la falta, cuando la ausencia sea igual o superior a la mitad de la jornada laboral normal de la persona trabajadora ausente.

4.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente cualquiera que sea el propósito o finalidad, así como toda manipulación, engaño, o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

5.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, de cualquier duración y ello ocasione un perjuicio a IFEMA MADRID o riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

Rendimiento laboral y conductas contrarias a la buena fe

6.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones confiadas, así como silenciar y encubrir hechos de esta naturaleza que afecten a los intereses de IFEMA MADRID, omitiendo ponerlos en conocimiento de la dirección de IFEMA MADRID o del jefe inmediato, según los casos.

7.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

8.-El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social.

9.-La negativa injustificada a cumplir las instrucciones y funciones encomendadas por los responsables del departamento o superiores jerárquicos, siempre que las mismas se acomoden a las propias del grupo profesional de la persona trabajadora.

10.-La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso de IFEMA MADRID.

11.-Los enfrentamientos con los compañeros, jefes o subordinados, siempre que los mismos alteren el normal desarrollo del trabajo o supongan ofensas verbales o físicas, de cualquier tipo, o se produzcan frente al público o expositores.

12.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que tal conducta suponga perjuicio para IFEMA MADRID o cualquier tipo de queja o reclamación del público siempre que esté documentada y la comisión paritaria la considere probada.

13.- Ocultar maliciosamente, sustraer, destruir, inutilizar o causar desperfectos, voluntariamente, en los materiales, útiles, instalaciones, enseres, mobiliario o documentos de IFEMA MADRID, de los compañeros de trabajo o de terceras personas.

14.- La utilización indebida del teléfono correo electrónico o cualquier medio informático facilitado por IFEMA MADRID a la persona trabajadora, cuando se emplee para fines distintos o no relacionados con su puesto de trabajo y su uso ocasione intencionadamente un daño evidente y constatable para la empresa.

Otras conductas

15.-La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene puestos a disposición de la persona trabajadora, previa advertencia escrita de esta omisión.

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, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo muy grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

17.-Introducir bases de datos sin la autorización de IFEMA MADRID, así como realizar cualquier acto que ponga en peligro o debilite la seguridad o integridad de los sistemas informáticos o bases de datos de IFEMA MADRID, o, en general que vulnere la legislación sobre protección de datos de carácter personal o de servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico, o las instrucciones aprobadas por IFEMA MADRID en estas materias.

18.-Permanecer en el puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo abusivo durante el horario de trabajo, incluso con carácter puntual, que repercuta negativamente en el trabajo.

19.-La comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Código de conducta y normativa interna

20.- Cualquier conducta contraria al código de conducta de IFEMA MADRID y de la normativa interna, en especial de aquella que regule conductas contrarias a la normativa vigente y que atente contra los principios de lealtad y buena fe y que pudiera producir un perjuicio muy grave a la empresa o un beneficio propio para el infractor.

21.-El incumplimiento de los procedimientos de la política de contratación de IFEMA MADRID que cause un perjuicio muy grave de carácter económico, reputacional o de seguridad a la empresa.

22.-La revelación a terceros de los precios e información confidencial facilitada a posibles licitadores en los concursos públicos.

23.-La aceptación u oferta de regalos, obsequios, comisiones, retribuciones o atenciones, prestaciones o cualquier otra clase de favor que contravengan la política de obsequios y regalos de la organización.

24.-Prometer, ofrecer o conceder un beneficio o una ventaja no justificada como contraprestación por cualquier tipo de favor o beneficio en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

25.-Corromper o intentar corromper a una autoridad o funcionario público, en su beneficio o de un tercero, así como ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a estas mismas personas con el objetivo de que realicen actos o deberes contrarios a los inherentes a su cargo.

- 26.-Influir en un funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero.
- 27.-La realización, directa o indirecta, de donaciones, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo a terceras entidades sin la autorización de la empresa.
- 28.-La solicitud del abono de gastos de viaje y representación falsos o modificados, buscando la consecución de beneficios propios o la consecución de algún negocio paralelo.
- 29.-La falta de registro y documentación de los pagos y transacciones económicas.
- 30.-La realización de anotaciones, entradas o registros falsos en los libros contables.
- 31.-El incumplimiento de las pautas de comportamiento en las redes sociales, así como el incumplimiento del código de conducta de IFEMA MADRID como consecuencia de un uso inadecuado de las cuentas corporativas de las redes sociales de IFEMA MADRID.
- 32.-La no abstención en cualquier protocolo, acto, actividad, licitación, concurso, intervención o actuación en general cuando concurra un conflicto de interés.
- 33.-No preservar la imagen y reputación de IFEMA MADRID.
- 34.-La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus personas trabajadoras o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.
- 35.-Desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de IFEMA MADRID.
- 36.-La apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de IFEMA MADRID, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de IFEMA MADRID.
- 37.-Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y público en general.
- 38.-La conducta acreditada que produzca hostigamiento moral o sexual hacia cualquier persona trabajadora de la empresa.
- 39.-Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y de igualdad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.
- 40.-El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 111. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de IFEMA MADRID la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Por Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.
- b) Por Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 112.- Procedimiento sancionador

La notificación de las sanciones requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Cuando una falta sea calificada como grave o muy grave, la dirección de IFEMA MADRID antes de imponer la sanción correspondiente notificará al comité de empresa la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta a la persona trabajadora, para que el comité, en el plazo máximo de 3 días laborables, pueda proponer cuantas pruebas estimen oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Las faltas, con independencia de su calificación, se anotarán en el expediente laboral del infractor, permaneciendo hasta transcurridos dos, cuatro u ocho meses, según se trate de leves, graves o muy graves, respectivamente desde la imposición de la correspondiente sanción.

Artículo 113. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la dirección de IFEMA MADRID tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII

Representación colectiva y representación sindical

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 114. Comité de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de la empresa para la defensa de sus intereses.

El comité de empresa tendrá los siguientes derechos de información, consulta y competencias tal y como establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1.- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la dirección de IFEMA MADRID sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información la transmisión de datos por parte de IFEMA MADRID al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre IFEMA MADRID y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la dirección de IFEMA MADRID y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de IFEMA MADRID como los de las personas trabajadoras.

2.- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece IFEMA MADRID.
- b) Sobre la situación económica de IFEMA MADRID y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones de IFEMA MADRID de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3.- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en IFEMA MADRID del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Así mismo, tendrá derecho a conocer el registro salarial de la empresa.

4.- El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en IFEMA MADRID, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5.- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en IFEMA MADRID, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la Dirección de IFEMA MADRID que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en IFEMA MADRID. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la dirección de IFEMA MADRID de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de IFEMA MADRID que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en IFEMA MADRID.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6.-La información se deberá facilitar por la dirección de IFEMA MADRID al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan al comité de empresa proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa y de tal manera que permita a los representantes de las personas trabajadoras, sobre la base de la información recibida, reunirse con la dirección de IFEMA MADRID, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la dirección de IFEMA MADRID al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por la dirección de IFEMA MADRID a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7.- El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:
 - 1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la dirección de IFEMA MADRID y los organismos o tribunales competentes.
 - 2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en IFEMA MADRID, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en IFEMA MADRID en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.
- c) Colaborar con la dirección de IFEMA MADRID para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- d) Colaborar con la dirección de IFEMA MADRID en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e) Informar a las personas trabajadoras de IFEMA MADRID en todos los temas y cuestiones señaladas en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8.- Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de la ley o en otras normas legales reglamentarias.

Artículo 115. Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto aquella información que, en legítimo y objetivo interés de IFEMA MADRID, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por IFEMA MADRID al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, IFEMA MADRID no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales, cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo de IFEMA MADRID.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de comunicar determinadas informaciones a los representantes de las personas trabajadoras, se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos, regulado en el Capítulo VIII del título II del libro segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de las personas trabajadoras y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 116. Garantías

Los miembros del comité de empresa como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.
- b) Prioridad de permanencia en IFEMA MADRID o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido para el despido disciplinario.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la dirección de IFEMA MADRID.
- e) Disponer de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán acumular en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, y debiendo informar a la dirección de IFEMA MADRID de las personas en quienes recae la acumulación y el tiempo previsto de esta situación.

Para el cómputo de las horas mensuales se tendrán en consideración tan sólo aquellas que coincidan con las de trabajo del representante, de ahí la necesidad de preavisar a la dirección de IFEMA MADRID con 48 horas de antelación.

A los efectos del cómputo mensual del crédito horario no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección de IFEMA MADRID, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

El comité de empresa notificará mensualmente a la dirección de IFEMA MADRID la utilización de horas sindicales por parte de sus miembros.

- f) La dirección de IFEMA MADRID subvencionará anualmente al comité de empresa en la cantidad de 8.100,00 € anuales durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 117. Asamblea de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras de IFEMA MADRID tienen derecho a reunirse en asamblea.

1. Atribuciones

La asamblea de las personas trabajadoras tiene las siguientes atribuciones:

- Revocar el mandato de los miembros del comité de empresa, previa convocatoria al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores, y por mayoría absoluta de éstos. La revocación de miembros del comité de empresa no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos 6 meses.
- Modificar, en base al interés colectivo, las condiciones retributivas establecidas en convenio, para el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- En general, adoptar acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras.

2. Convocatoria

La convocatoria para la celebración de la asamblea pueden realizarla:

- El comité de empresa
- Las propias personas trabajadoras, en número no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

En la convocatoria ha de expresarse necesariamente el orden del día propuesto por los convocantes, pues sólo puede tratarse en la asamblea los asuntos incluidos en dicho orden.

3. Presidencia

La asamblea de las personas trabajadoras será presidida por el comité de empresa.

La presidencia de la asamblea tiene las siguientes obligaciones:

- Trasladará a la dirección de IFEMA MADRID la convocatoria y el orden del día, con una antelación de 48 horas, como mínimo, a su celebración, debiendo darse la dirección de IFEMA MADRID por enterada mediante el correspondiente acuse de recibo.
- Comunicará a la dirección de IFEMA MADRID los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. En este sentido, cabe indicar que los cargos efectivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal tienen derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato, sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
- Responsabilizarse del normal desarrollo de la asamblea y de la presencia en ella de personas no pertenecientes a la empresa.
- Acordar con la dirección de IFEMA MADRID las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

4. Celebración

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y debe ser obligatoriamente facilitado por la dirección de IFEMA MADRID, salvo en los siguientes casos:

- Cuando no se cumplan los requisitos legales.
- Cuando hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada, salvo en el caso de reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación a las personas trabajadoras.
- Cuando no se le hubieren resarcido a la dirección de IFEMA MADRID, o garantizado su abono, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- En el supuesto de cierre legal de la empresa.

5. *Tiempo*

La reunión se celebrará fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo con la dirección de IFEMA MADRID.

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

6. *Votación*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de las personas trabajadoras asistentes.

7. *Locales y tablón de anuncios*

La dirección de IFEMA MADRID pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como varios tableros de anuncios.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 118. Actividad sindical

De conformidad con el Artículo 8 de la ley Orgánica de Libertad Sindical, las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Sección sindical

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación.
- b) A recibir la información en los mismos términos que la dirección de IFEMA MADRID le remita al comité de empresa.

Locales y tablón de anuncios

La dirección de IFEMA MADRID pondrá a disposición de las secciones sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como varios tableros de anuncios.

Artículo 119. Garantías y competencias de los delegados sindicales

1.- Las secciones sindicales de sindicatos con presencia en el comité de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales designados por y entre sus afiliados en la empresa. Los delegados sindicales que no sean miembros del comité de empresa tendrán las mismas garantías que estos.

2.- Los delegados sindicales tendrán los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la dirección de IFEMA MADRID ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda. En su defecto se enviará a la ejecutiva de la sección sindical.
- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materias laborales, formativas y de prevención de riesgos laborales, con voz, pero sin voto.
- Ser oídos por la dirección de IFEMA MADRID previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Capítulo XIII

Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

Con efectos de la fecha de la firma del VII convenio colectivo, el plus de turnicidad desapareció. A este fin las personas trabajadoras que eran fijos a fecha 01/01/89 y que con anterioridad a la firma del VII convenio venían percibiendo este plus consolidaron el mismo, recibiendo en sustitución un complemento salarial "ad personam" de 696,00 € anuales devengables en 12 mensualidades, no absorbible ni compensable, ni revalorizable en el futuro.

Asimismo, todas las personas trabajadoras que eran fijos a 01/01/89 y realicen a partir de la firma del VII convenio colectivo jornada de trabajo a turnos, les será de aplicación esta disposición adicional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Con efectos del día 1 de enero del año 2004 se eliminó el plus de Idiomas. A este fin las personas trabajadoras que con anterioridad a la fecha indicada venían percibiendo este plus, consolidarán las cantidades devengadas por este concepto, percibiendo en sustitución un complemento salarial "ad personam" devengable en catorce mensualidades, no absorbible ni compensable ni revalorizable todos los años con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales de cada año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

La aplicación de los nuevos criterios de la distribución irregular de la jornada establecidos en el art. 41, así como del sistema de cómputo del plus de complemento de jornada establecido en el art. 61, comenzarán su aplicación con fecha 1 de enero de 2023.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

Como consecuencia de la nueva regulación del plus de antigüedad, que comenzó su aplicación el 1 de enero de 2017, ambas partes convinieron que, una vez superados los 9 trienios regulados en el art. 54 del presente convenio colectivo, se devengará un último trienio, adicional y extraordinario, que consistirá en el abono del valor equivalente a 6 días de salario, materializado mediante una aportación al plan de pensiones de empleo de IFEMA MADRID.

En consecuencia, la estructura completa del plus de antigüedad queda establecida como sigue a continuación:

- Durante los primeros 21 años de prestación de servicios en IFEMA MADRID, se abonará el 5% del salario base por cada trienio de antigüedad que cumpla la persona trabajadora con un límite máximo del 35% de dicho salario base. Es decir, se devengará un máximo de 7 trienios de contenido salarial.
- Durante los siguientes 6 años, hasta alcanzar los 27 años de prestación de servicios en IFEMA MADRID, por cada nuevo trienio devengado la persona trabajadora generará el derecho a 2 días laborales de vacaciones adicionales, con un máximo de 4 días laborales. Es decir, se devengará 2 trienios de contenido vacacional, hasta alcanzar los 9 trienios totales.
- Durante los siguientes 3 años, una vez alcanzados los 30 años de prestación de servicios en IFEMA MADRID, se generará el derecho a un último trienio adicional y extraordinario, por importe equivalente al valor de 6 días de salario obtenido con la siguiente fórmula de cálculo: salario fijo anual (salario base + plus convenio x 14) / 1.512 x 7, que se materializará, en el primer trimestre, mediante una aportación anual al plan de pensiones de empleo de IFEMA MADRID.
- No obstante, si por alguna disposición legal se minoraran las aportaciones a los planes de pensiones y algún partícipe excediera el límite máximo establecido, la comisión paritaria determinará el destino y la forma de retribución de la cantidad que exceda.

Por lo tanto, el número máximo de trienios que podrá devengar cualquier persona trabajadora de IFEMA MADRID será de 10 (7 de contenido económico, 2 de vacaciones y 1 como aportación al plan de pensiones).

Lo dispuesto en la presente disposición adicional no será aplicable al equipo directivo de IFEMA MADRID.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

Exclusivamente aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad anterior al 01/01/89 y por tanto contabilicen diez trienios a la firma del presente convenio colectivo, tendrán la posibilidad de optar entre seguir disfrutando hasta un máximo de diez días de vacaciones adicionales, de acuerdo con los criterios del VIII convenio colectivo, o permutar los mismos por una aportación al plan de pensiones, en los términos descritos en la disposición adicional 4ª.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª

A todas las personas trabajadoras de plantilla de IFEMA MADRID a 31-12-2022 les será de aplicación los criterios de promoción automática establecidos en el artículo 31 "ascenso y promoción" del IX convenio colectivo de IFEMA MADRID.

En consecuencia, las personas trabajadoras clasificados en el nivel II del grupo profesional III podrán promocionar cada dos años al nivel salarial inmediatamente superior hasta alcanzar el nivel inferior de la banda salarial del nivel I del grupo profesional III.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª

El valor de los intervalos de una intrabanda salarial se materializará mediante un complemento salarial de carácter personal denominado mejora de puesto.

De esta forma, el valor de todos los conceptos retributivos que se obtienen a partir de las tablas salariales será igual para todas las personas trabajadoras clasificadas en un mismo nivel, superior o inferior, y grupo profesional.

(03/10.191/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación de diversos artículos del Convenio Colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, S. A. (Ifema) (código número 28000192011989).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, S. A. (Ifema), por el que se modifican diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de Modificación, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 16 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA REUNIÓN DE ACTUALIZACIÓN DEL X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSTITUCIÓN FERIAL DE MADRID (IFEMA MADRID)

En Madrid, a 12 de marzo de 2024, se reúnen, a las 12:00 horas, la dirección de Institución Ferial de Madrid (“IFEMA MADRID” o la “Empresa”) y la totalidad de los miembros del Comité de Empresa de IFEMA MADRID (“Parte Social”), siendo unos y otros los que a continuación se identifican:

Representación de la Dirección de IFEMA MADRID:

- Dña. María Sánchez Sanz
- D. José Luis Martínez Yagüe
- D. Juan de la Paz Ocaña Juan
- Dña. Eva García Aguilar
- D. José Emilio Santander Villena

Representación del Comité de Empresa

- D. Jaime Busutil Serrano (UGT)
- D. Luis Rubia Ruiz (UGT)
- D. Juan Luis Vizoso Vicente (UGT)
- D. Carlos Rodríguez Sierra (UGT)
- Dña. Gori Gómez Ramos (UGT)
- D. Pedro Rosillo Sánchez (CCOO)
- Dña. Mercedes Monasterio López (CCOO)
- D. Alfonso Vilches Martínez (CCOO)
- D. Luis Miguel Domínguez García (CSIF)
- Dña. Beatriz Ferrándiz Maldonado (CCOO)
- D. Pablo Mesegar Inés (CCOO)
- D. Juan Pablo Lagos Abellán (CCOO)
- D. Sergio Campo Lopo (UGT)

EXPONEN

I. Que, con fecha 20 de julio de 2022, quedó constituida la Comisión Negociadora para la negociación del X Convenio Colectivo de IFEMA MADRID (el “Convenio Colectivo”).

II. Que, tras numerosas reuniones mantenidas, en fecha 23 de marzo de 2023 se aprobó la redacción definitiva del Convenio Colectivo.

III. Que, tras la entrada en vigor del Real Decreto 5/2023 se vieron modificados una serie de artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

IV. Que, en virtud de lo anterior, se ha decidido adaptar la regulación de una serie de artículos del X Convenio Colectivo de IFEMA MADRID para actualizarla conforme a la legislación vigente.

V. En consecuencia, tras haber adaptado y revisado detalladamente la redacción del texto del Convenio Colectivo, ambas partes desean dar por finalizada la reunión de actualización de una serie de artículos del texto convencional y proceder a la aprobación, firma y publicación de estos.

En virtud de lo expuesto, ambas partes negociadoras

ACUERDAN

PRIMERO. – Aprobar, por unanimidad, la redacción actualizada de una serie de artículos del Convenio Colectivo conforme a la legislación vigente. Se adjunta a la presente Acta el texto con la nueva redacción de estos artículos del Convenio Colectivo firmado por la comisión negociadora.

SEGUNDO. - Remitir el texto de los nuevos artículos del Convenio Colectivo, así como la presente Acta de acuerdo, a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social al objeto de que proceda a su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) y a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

TERCERO. – Delegar en Dña. María Sánchez Sanz, Directora de Personas, Calidad y Sostenibilidad, con documento nacional de identidad número ***4160**, plenas facultades para realizar cuantas solicitudes y gestiones sean necesarias ante la autoridad laboral competente para el registro y depósito de la nueva redacción de los artículos del Convenio Colectivo que han sido actualizados, incluyendo expresamente la posibilidad de realizar aquellas aclaraciones, alegaciones y subsanaciones que fueran necesarias durante la tramitación del registro y depósito del nuevo texto una serie de artículos del Convenio Colectivo.

Así mismo, refrendar el acuerdo de fecha 24 de mayo de 2023 por el que se designa a D. José Emilio Santander Villena, con documento nacional de identidad número ***2787**, como usuario de REGCON, para realizar cuantas solicitudes y gestiones sean necesarias ante la autoridad laboral competente para el registro y depósito de la nueva redacción de los artículos del Convenio Colectivo que han sido actualizados, incluyendo expresamente la posibilidad de realizar aquellas aclaraciones, alegaciones y subsanaciones que fueran necesarias durante la tramitación del registro y depósito del nuevo texto una serie de artículos del Convenio Colectivo.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, suscriben la presente Acta y Convenio Colectivo anexo, en el lugar y fecha arriba indicada, por duplicado, teniendo todos los ejemplares del mismo idéntico valor, los abajo firmantes que constituyen parte de la Comisión Negociadora:

Por la representación de la Parte Social:

- D. Jaime Busutil Serrano (UGT).
- D. Luis Rubia Ruiz (UGT)
- D. Juan Luis Vizoso Vicente (UGT).
- D. Carlos Rodríguez Sierra (UGT).
- Dña. Gori Gómez Ramos (UGT).
- D. Pedro Rosillo Sanchez (CCOO).
- Dña. Mercedes Monasterio López (CCOO).
- D. Alfonso Vilches Martínez (CCOO)
- D. Luis Miguel Domínguez García (CSIF).
- Dña. Beatriz Ferrándiz Maldonado (CCOO).
- D. Pablo Mesegar Inés (CCOO).
- D. Juan Pablo Lagos Abellán (CCOO).
- D. Sergio Campo Lopo (UGT).

Por la representación de IFEMA MADRID:

- Dña. María Sánchez Sanz
- D. José Luis Martínez Yagüe.
- D. Juan de la Paz Ocaña Juan .
- D. José Emilio Santander Villena.
- Dña. Eva García Aguilar.

Artículo 14.- Derechos de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tendrán garantizados los derechos que se mencionan a continuación:

- Derecho a la ocupación efectiva. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que la empresa les dé un trabajo efectivo que no minusvalore su cualificación profesional; trabajo que ha de corresponderse a su grupo profesional.
- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la citada promoción y formación incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, y poder acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, sin discriminación directa o indirecta entre persona trabajadora de uno y otro sexo.
- Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del estado español,

- discapacidad , así como por razón de sexo , incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral .
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 - Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - Derecho a la libre sindicación.
 - Derecho a la negociación colectiva.
 - Derecho a adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - Derecho a la huelga.
 - Derecho de reunión, de información, consulta y participación en la empresa.
 - Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 37. Suspensión del contrato de trabajo

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

El contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito superior.
- g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) Disfrute del permiso parental

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

Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá igualmente el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado de los hijos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridos las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio cualquiera de los progenitores solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para IFEMA MADRID, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento la persona trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes del mes anterior a la fecha del nacimiento.

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

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

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más hasta hacer un total de diecisiete semanas ininterrumpidas de descanso, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. De todas ellas, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, está podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen ambos para IFEMA MADRID, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

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

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes del mes anterior a la fecha del nacimiento.

Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija, o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante y el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado alterara seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo a tiempo parcial

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que el permiso de nacimiento pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre IFEMA MADRID y la persona trabajadora afectada. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

El derecho al permiso de nacimiento en régimen de jornada a tiempo parcial podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la

madre biológica y el otro progenitor no podrán hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio, ininterrumpido y a jornada completa.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de nacimiento se ajustará a las siguientes reglas:

- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El permiso podrá disfrutarse de forma acumulada o ininterrumpida. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre IFEMA MADRID y la persona trabajadora afectada, a iniciativa de esta y por causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso de nacimiento a tiempo parcial, las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo en el que la persona trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No se aplicarán a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.
- Si la persona trabajadora es beneficiaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a la situación de nacimiento, tanto si se disfrutara en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS.

Los permisos de nacimiento a tiempo parcial serán incompatibles:

- a) Con el disfrute simultáneo por las mismas personas trabajadoras de los derechos previstos en los apartados 4 y 6 del art. 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
- b) Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

Suspensión del contrato de las víctimas de violencia de género

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

Artículo 42. Horario

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

Horario de jornada partida

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

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

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

La diferencia de horas de trabajo que se realicen el viernes hasta completar la jornada de 7 horas de trabajo efectivo deberá ser recuperada por la persona trabajadora dentro del periodo de un mes, en los lunes a jueves de cada semana, hasta completar las horas de trabajo que mensualmente establezca el calendario laboral. El defecto de la jornada de los viernes se computará por fracciones de 30 minutos, conforme a la tabla de equivalencias establecidas en el artículo 61 del presente convenio colectivo para el abono del plus de complemento de jornada.

El horario de trabajo que posibilita librar la tarde de los viernes será de aplicación general y obligatoria para la totalidad de las personas trabajadoras en régimen de jornada partida, a

excepción de aquellas personas trabajadoras que por exigencias ineludibles de la actividad ferial tengan que prestar servicio en la tarde de los viernes.

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

Horario de jornada continuada

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

	HORARIO JORNADA NORMAL	HOARIO JORNADA INTENSIVA
1. Turno de mañana	08:00 a 15:00 horas	08:00 a 14:00 horas
2. Turno de tarde	15:00 a 22:00 horas	14:00 a 20:00 horas

Las personas trabajadoras que trabajen en régimen de jornada continuada dispondrán de 15 minutos de descanso en el turno de mañana y tarde, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

Horario nocturno

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

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

Una misma persona trabajadora no podrá estar nunca más de 15 días seguidos en el horario de turno de noche, salvo petición expresa de la persona trabajadora y previa notificación al comité de empresa.

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

Las personas trabajadoras nocturnas deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a las de las restantes personas trabajadoras de la empresa.

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

La prestación de servicios en horario nocturno por parte de las personas trabajadoras mayores de 60 años tendrá siempre carácter voluntario.

Horarios de trabajo en fines de semana y días festivos

Con el fin de reducir el número de fines de semana y días festivos trabajados, el personal que deba prestar servicios los días de celebración de feria, congreso u otra actividad que se desarrolle en las instalaciones de IFEMA MADRID, adaptará sus horarios de trabajo a los horarios de desarrollo del evento, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 41.- Distribución irregular de la jornada.

La jornada fija de trabajo en fines de semana y días festivos será de 7 horas de trabajo efectivo y de 6 horas en periodo de jornada intensiva.

Horario nocturno de carácter extraordinario

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

Modificación de horarios de trabajo

La dirección de IFEMA MADRID podrá modificar los horarios de trabajo recogidos en el presente convenio previa información al comité de empresa, y conforme los requisitos exigidos en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las necesidades del trabajo y tramitando la oportuna comunicación a la persona trabajadora afectada, con una antelación mínima de tres meses, salvo a aquellas personas trabajadoras que justifiquen estar realizando alguna actividad académica o tengan algún impedimento de carácter personal, a los que se les respetará el horario establecido.

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

Flexibilidad horaria

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

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

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

Adaptabilidad horaria

Los días de celebración de feria, congreso u otra actividad que se desarrolle en las instalaciones de IFEMA MADRID, las personas trabajadoras podrán adaptar sus horarios de trabajo a los horarios de dicha actividad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 41.- Distribución irregular de la jornada.

Adaptabilidad horaria para la formación y promoción profesional

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

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

En lo no regulado específicamente en este artículo, nos remitimos a lo establecido en el artículo 51 del presente convenio colectivo, así como a lo dispuesto en materia de adaptación de jornada y conciliación previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Permisos retribuidos

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

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

Se establece la equiparación entre cónyuge y pareja de hecho a efectos de los permisos retribuidos, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes. Para ello será requisito indispensable acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación correspondiente a la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, previo aviso y justificación, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1. 15 días naturales ininterrumpidos por matrimonio religioso o civil, o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si la persona trabajadora disfrutara del permiso por matrimonio civil o por pareja de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio religioso posteriormente con la misma persona.
2. 5 días laborables en caso de fallecimiento de hijos y cónyuge. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid, el período será ampliado a 2 días laborables más.
3. 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid, el período será ampliado a 2 días laborables más.
4. 2 días laborales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, nietos, cuñados y abuelos), que se incrementarán en 2 días laborales más, cuando por tal motivo tenga que desplazarse fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid.

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

5. 5 días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva siempre que sea dentro del periodo que perdura la causa del permiso retribuido, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
6. 2 días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual.
7. 2 días laborables por nacimiento de nieto.
8. Por el tiempo indispensable y justificado con acreditación médica (sea tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia en tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.
9. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.
10. 1 día laborable por asuntos propios, que no necesitará justificación y que deberá ser disfrutado dentro de cada año natural, no siendo abonable, en el supuesto de su no disfrute. La persona trabajadora deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso (se suprime la imposibilidad de acumularlo a vacaciones u otros permisos). El día 31 de diciembre será festivo a todos los efectos, al tratarse de un día de asuntos propios que se fija de forma permanente en esta fecha. Los años en que el día 31 de diciembre coincida en sábado o domingo, se trasladará al día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.
11. Los días que excedan de las horas de trabajo efectivas consideradas en el calendario laboral, serán de libre disposición de la persona trabajadora, siempre que lo permitan las actividades de IFEMA MADRID. Los días de libre disposición citados anteriormente deberán ser disfrutados obligatoriamente en el periodo que se establezca en el calendario laboral de cada año.
12. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos, el día en que se celebre la ceremonia, ampliado al día siguiente cuando ello suceda fuera de la Comunidad de Madrid.
13. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, siempre que estos vengan motivados por la obtención de un título académico o profesional y sean justificados mediante un certificado oficial de asistencia a los mismos.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, disposición administrativa o mandato judicial.

15. Por el tiempo indispensable para la tramitación del D.N.I., pasaporte y carnet de conducir, así como para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados, y la asistencia al notario para escriturar la vivienda habitual.
16. Por el tiempo necesario, con el límite máximo de tres horas, para asistir a consultas médicas de la persona trabajadora y de sus hijos menores de edad, o de familiares de primer grado que tengan solicitado el certificado de dependencia, que coincida con el horario de trabajo, siendo necesario avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar el oportuno justificante tras acudir a la consulta. Si tanto como consecuencia del desplazamiento como de la duración de la consulta se excediera la limitación anteriormente citada, se considerará, previa justificación, el tiempo indispensable y necesario para asistir a la consulta médica. El mencionado justificante deberá reflejar obligatoriamente la fecha, el horario de la consulta efectuada y el número de colegiado del médico asistente. La falta de documento justificativo autoriza a la dirección de IFEMA MADRID a descontar los salarios correspondientes al período de ausencia y sancionarla como falta injustificada al trabajo. Las personas trabajadoras que asistan a consultas médicas privadas procurarán que las mismas no sean coincidentes con sus horarios de trabajo; si inevitablemente tuviera que coincidir, la persona trabajadora tratará de que la consulta médica incida en la menor medida posible en su jornada de trabajo.
17. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente punto equivalentes a cuatro días al año (28 horas) teniendo que aportar la acreditación del motivo de la ausencia.
18. Por el tiempo necesario para llevar a consulta médica a hijos que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.
19. Disponer de un crédito de 10 horas anuales o la parte proporcional al tiempo de trabajo en períodos de ocupación inferiores al año, para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos mayores de edad y cónyuge), debiendo aportarse el pertinente justificante médico.

Artículo 49.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en IFEMA MADRID tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior situación de excedencia. Las personas trabajadoras clasificados en los grupos profesionales I y II durante el periodo de excedencia voluntaria no podrán prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y que supongan una concurrencia desleal con relación a IFEMA MADRID. Si lo hicieran, perderían automáticamente su derecho de reingreso.

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

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

La persona trabajadora que quiera hacer uso de este artículo, deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de IFEMA MADRID con quince días de antelación.

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

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

La dirección de IFEMA MADRID notificará puntualmente al comité de empresa tanto de las peticiones de excedencia como de las solicitudes de reingreso.

2.-Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de IFEMA MADRID generasen este derecho por el mismo sujeto causante, IFEMA MADRID podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por IFEMA MADRID, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

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

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

3.- Otras excedencias

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

La Dirección de IFEMA MADRID notificará puntualmente al comité de empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

Artículo 50. Reducciones de jornada

A.- Por motivos familiares

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo a lo establecido en el art.45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar bien al inicio de la jornada, bien a la terminación de la misma, bien uniéndola a su

hora de comida en caso de jornada partida o bien dividiendo la hora en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses de edad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimientos múltiples.

Quién ejerza este derecho por su voluntad, expresado formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 18 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En el supuesto de guarda legal de algún menor con discapacidad física, psíquica o sensorial, la edad se ampliará a catorce años.

B).- Por cuidado de menor afectado de cáncer o enfermedad grave

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de , al menos , la mitad de la duración de aquella para el cuidado , durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) , o por cualquier otra enfermedad grave , que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo , continuo y permanente , acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y , como máximo , hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Así mismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación o divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada será reconocido a favor del progenitor, guardador o acogedor con quién conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que se acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de IFEMA MADRID podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada previstos en este artículo corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

C).- Por tratamiento oncológico

Las personas trabajadoras que acrediten estar en tratamiento oncológico o en algún tratamiento de carácter grave que altere el normal desempeño de las personas, en aquellos periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

D).- Por enfermedad grave crónica que no determine declaración de incapacidad

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

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

E).- Por violencia de género, o terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 51.- Jornada de trabajo y conciliación

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser

razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa y no deben causar un perjuicio a los compañeros de su área de trabajo.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años

En este sentido, las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce años tendrán la posibilidad de no tener que reducir su jornada de trabajo en los términos establecidos en el art. 50.3 del presente convenio colectivo, realizando una jornada de 7 horas de trabajo efectivo de forma continuada en horario de 08,30 a 15,30 horas.

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

También tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años , el cónyuge, o pareja de hecho , familiares por consanguinidad hasta segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso , convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad , accidente, o enfermedad no puedan valerse por si mismos , debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En cualquier caso, la adaptación de los horarios de trabajo será dentro del marco de lo establecido en el Artículo 42. Horario, del presente convenio colectivo.

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

Disposición adicional 8ª

Se asume como contenido mínimo del convenio lo establecido por el Real Decreto 5/2023 en su Título I que aborda la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.L 2/2015 de 23 de octubre.

Quedan en vigor todos aquellos contenidos en el Convenio Colectivo que mejoren lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

(03/6.092/24)

