



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo "IV Convenio Colectivo del personal laboral de FEVAL". (2017062407)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo "IV Convenio Colectivo del personal laboral de FEVAL" —código de convenio 06000562011988— que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2017, de una parte, por la dirección de la empresa, y de otra, por los Delegados de Personal y las Centrales Sindicales CSI-F Extremadura y UGT Extremadura, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 4 de octubre de 2017.

La Directora General de Trabajo,  
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



IV CONVENIO COLECTIVO  
DEL PERSONAL LABORAL DE FEVAL

ÍNDICE

Capítulo I: Naturaleza y efectos.

Artículo 1.º Partes negociadoras, ámbito y vigencia.

Artículo 2.º Principio de Igualdad y No Discriminación.

Artículo 3.º Comisión Paritaria.

Capítulo II: Organización y Provisión de Puestos de Trabajo.

Artículo 4.º Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 5.º Clasificación Profesional.

Artículo 6.º Desarrollo Profesional horizontal.

Artículo 7.º Puestos de Libre Designación.

Artículo 8.º Provisión de Puestos de Trabajo.

Capítulo III: Retribuciones.

Artículo 9.º Retribuciones.

Artículo 10.º Gastos en Desplazamientos.

Capítulo IV: Jornada y Horarios.

Artículo 11.º Jornada y Horarios.

Artículo 12.º Horas extraordinarias y excesos de jornada.

Capítulo V: Permisos y Situaciones.

Artículo 13.º Vacaciones.

Artículo 14.º Permisos Retribuidos y Licencias.

Artículo 15.º Permiso no retribuido.

Artículo 16.º Suspensión del Contrato.

Artículo 17.º Medidas adicionales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 18.º Excedencias.

Artículo 19.º Seguro de Accidente y Defunción.



Capítulo V: Derecho a la Formación y Salud Laboral.

Artículo 20.º Formación y perfeccionamiento de los trabajadores de FEVAL.

Artículo 21.º Salud Laboral.

Artículo 22.º Vigilancia de la Salud.

Artículo 23.º Protección de trabajadores especialmente sensibles.

Artículo 24.º Riesgos Psicosociales.

Artículo 25.º Drogodependencias.

Artículo 26.º Medio Ambiente.

Artículo 27.º Acoso Laboral.

Capítulo VI: Derechos Sindicales.

Artículo 28.º Derechos Sindicales.

Capítulo VII: Régimen Disciplinario.

Artículo 29.º Principios de Ordenación.

Artículo 30.º Graduación de las faltas.

Artículo 31.º Sanciones.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Confidencialidad.

Disposición adicional segunda. Modificación de aspectos técnicos.

Disposición adicional tercera.

Disposiciones finales.

Disposición final primera: Normativa supletoria.

Disposición final segunda.

Anexos.

Anexo I: Asignación de Categorías a Grupos y Subgrupos Profesionales.

Anexo II: Definición de funciones de las Categorías Profesionales.

Anexo III: Tablas Salariales.



IV CONVENIO COLECTIVO  
DEL PERSONAL LABORAL DE FEVAL

CAPÍTULO I  
NATURALEZA Y EFECTOS

**Artículo 1.º Partes negociadoras, ámbito y vigencia.**

El presente convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, y su contenido obliga, durante su vigencia, a FEVAL – Institución Ferial de Extremadura y empresas participadas mayoritariamente por ella (en adelante FEVAL), a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y a la Representación Legal de los Trabajadores.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

- a) Partes negociadoras. El presente convenio se ha negociado entre la Dirección de FEVAL, la Representación Legal de los Trabajadores de FEVAL y las organizaciones sindicales CSI·F y UGT, estando legitimados al efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Ámbito personal. Este convenio regula las relaciones jurídico-laborales del personal laboral que presta su trabajo en FEVAL. Asimismo este convenio será de aplicación al personal cuyo ingreso se produzca posteriormente.

El personal de FEVAL se rige, además de por la legislación laboral y el presente convenio, por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura que así lo dispongan.

Al personal contratado a tiempo parcial le será de aplicación el convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o no, susceptibles de división, que le sean aplicados proporcionalmente.

Queda fuera de la aplicación de este convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Decreto 1382/1995, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/95, promulgando el Estatuto de los Trabajadores.

- c) Ámbito territorial. Este convenio es de aplicación al centro y lugares de trabajo de FEVAL en la provincia de Badajoz.



d) Vigencia. Este convenio colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Diario Oficial correspondiente, el día 1 de enero de 2017 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2019. Las partes negociadoras se pueden obligar, dentro del ámbito temporal señalado en el párrafo anterior, a plazos distintos en los puntos en que así se diga.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente convenio dentro del plazo de tres meses anterior a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido anualmente. Una vez denunciado el convenio, en el plazo de un mes desde la fecha de la denuncia se constituirá la Comisión Negociadora; éste seguirá vigente en su totalidad hasta que se logre un nuevo acuerdo de convenio colectivo.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten trabajadores y la Dirección de FEVAL, incluidos ambos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se someterán a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que produzcan el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

### ***Artículo 2.º Principio de igualdad y no discriminación.***

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagra el artículo 14 de la Constitución, 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y 1.d del Estatuto Básico del Empleado Público, y



muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", o "trabajadores" o "empleados" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en FEVAL.

### ***Artículo 3.º Comisión Paritaria.***

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por hasta cuatro representantes de los trabajadores de FEVAL e igual número por parte de la Dirección de FEVAL. Las Centrales Sindicales con representación en FEVAL tendrán presencia en dicha Comisión.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
  - b) Interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente convenio colectivo.
  - c) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este convenio colectivo podrá instar la constitución de la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente, debiéndose notificar a las partes.
- El trámite de intervención de la Comisión Paritaria se considerará evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna en los plazos establecidos.
- d) Acordar el Marco Temático de Formación en FEVAL y en base a él, valorar los cursos para la convalidación de las horas de formación requeridas en los cambios de nivel y emisión de informe para el Sistema de Desarrollo Profesional.
  - e) Vigilar y aprobar el correcto encuadramiento profesional a las funciones que realiza el personal de FEVAL.
  - f) Ser informada de las solicitudes de cambio de nivel.
  - g) Emitir informe previo a la modificación de niveles de acuerdo con el Sistema de Desarrollo Profesional horizontal, así como del resto de ascensos y promociones.

Este órgano se reunirá al menos una vez al trimestre, siempre que haga falta, o cuando una de las dos partes lo comunique.



## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

#### ***Artículo 4.º Relación de puestos de trabajo.***

Corresponde a la Dirección de FEVAL aprobar anualmente, la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

La Dirección de FEVAL elaborará una Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral de FEVAL actualizada en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del presente convenio colectivo.

La Relación de Puestos de Trabajo será pública, entregándose copia a los Representantes de los Trabajadores.

La elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y sus sucesivas actualizaciones, será objeto de negociación con las Representación Legal de los Trabajadores.

#### ***Artículo 5.º Clasificación profesional.***

Se establecen los siguientes grupos y subgrupos profesionales en los que deberá integrarse todo el personal de FEVAL con arreglo a la asignación de las categorías profesionales establecida en el Anexo I, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en las mismas. Sus funciones se regirán según la definición contenida en el Anexo II de este convenio.

- Grupo A: Para el acceso a las categorías de este grupo, se exigirá estar en posesión del título universitario de licenciatura, grado o equivalente.
- Grupo B: Para el acceso a las categorías de este grupo, se exigirá estar en posesión del título universitario de diplomatura o equivalente.
- Grupo C: Para el acceso a las categorías de este grupo, se exigirá estar en posesión del título de Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de grado medio oficialmente reconocida o equivalente.
- Grupo D, dividido en dos subgrupos, D1 y D2: Para el acceso a las categorías del subgrupo D1, se exigirá estar en posesión del título de graduado escolar, formación profesional de primer grado, ciclo grado medio, graduado en educación secundaria obligatoria (ESO) o equivalente. Para el acceso a las categorías del subgrupo D2, se exigirá estar en posesión del certificado escolar o experiencia profesional equivalente.

**Artículo 6.º Desarrollo profesional horizontal.**

Se establece un Sistema de Desarrollo Profesional horizontal en FEVAL por la cual cada grupo y/o subgrupo profesional está compuesto por seis niveles profesionales:

- Nivel 0: Se encuadran en este nivel los trabajadores cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente no reúnan los requisitos para la obtención del reconocimiento de niveles superiores.
- Nivel 1: Se encuadran en este nivel los trabajadores que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, acrediten diez años de experiencia en FEVAL.
- Nivel 2: Se encuadran en este nivel los trabajadores que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, hayan permanecido cuatro años en el nivel 1 del mismo grupo profesional y acrediten una formación de 50 horas.
- Nivel 3: Se encuadran en este nivel los trabajadores que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, hayan permanecido cuatro años en el nivel 2 del mismo grupo profesional y acrediten una formación de 120 horas.
- Nivel 4: Se encuadran en este nivel los trabajadores que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, hayan permanecido cuatro años en el nivel 3 del mismo grupo profesional y acrediten una formación de 120 horas.
- Nivel 5: Se encuadran en este nivel los trabajadores que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, hayan permanecido cuatro años en el nivel 4 del mismo grupo profesional y acrediten una formación de 120 horas.

Se realizará un encuadramiento inicial en los correspondientes Niveles Profesionales en función del tiempo de permanencia en FEVAL hasta el nivel 3 como máximo. Aquéllos trabajadores encuadrados inicialmente en los niveles 2 y 3 lo serán de forma provisional y dispondrán de 9 meses, tras el acuerdo del Marco de Formación en FEVAL, para acreditar 50 horas de formación conforme al citado marco y que no hayan servido con anterioridad para obtener derechos laborales o de desarrollo profesional, en caso contrario, una vez agotado el plazo, quedarán encuadrados en el nivel 1, a partir del cual proseguirán su desarrollo profesional.

**Artículo 7.º Puestos de libre designación.**

La Dirección de FEVAL, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores, podrá determinar puestos de jefatura de departamento, y designar para ocuparlos a cualquier trabajador de la plantilla orgánica que acceda de forma voluntaria.

**Artículo 8.º Provisión de puestos de trabajo.**

La provisión de puestos de trabajo en FEVAL se realizará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.





1. Oferta de Empleo: La Oferta de Empleo será elaborada por la Dirección de FEVAL previa información a la Representación Legal de los Trabajadores.
2. Sistemas de provisión de puestos de trabajo: En la provisión de puestos de trabajo en FEVAL (excluidos los puestos de libre designación) intervendrán como observadores durante todo el proceso un representante de cada una de las Centrales Sindicales con miembros en la Representación Legal de los Trabajadores; se realizará con arreglo a los siguientes procedimientos:

— Primero. Turno Libre.

La Dirección de FEVAL convocará pruebas selectivas para cubrir los puestos de trabajo de la Oferta de Empleo y para cubrir necesidades temporales, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente respecto del Turno de Ascenso.

Se convocarán pruebas selectivas por Turno Libre para constituir bolsas de trabajo de determinadas categorías pertenecientes a los grupos y subgrupos profesionales con objeto de cubrir necesidades temporales, coincidiendo con las pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo o con carácter independiente.

— Segundo. Turno de ascenso.

La Dirección de FEVAL ofrecerá preferentemente por Turno de Ascenso los puestos de trabajo de nueva creación, así como los vacantes, correspondientes a todas las categorías de los grupos profesionales, siempre que existan trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el párrafo siguiente. La Dirección podrá utilizar este procedimiento aunque el puesto de trabajo no esté previsto en la Oferta de Empleo.

En el Turno de Ascenso podrán participar todos los trabajadores de plantilla acogidos a este convenio, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber transcurrido al menos seis meses desde que obtuvieron la condición de trabajadores de plantilla.
- b) Cumplir los requisitos de titulación exigidos en el artículo 5.º de este convenio y, en su caso, los requisitos legales exigidos para la habilitación profesional en determinadas categorías.

— Tercero. Mediante Servicios Públicos de Empleo.

Con carácter extraordinario, y previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, la Dirección de FEVAL podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo con el fin de cubrir puestos de carácter temporal, siempre y cuando la duración del contrato sea inferior a 6 meses.

3. Bolsas de Trabajo: Las bolsas de trabajo se regularán mediante las bases de su convocatoria aprobadas por la Dirección, previa negociación con la Representación Legal de los Trabajadores. Sólo podrán ser utilizadas para atender necesidades de contrataciones



temporales o para cubrir sustituciones y bajas en la plantilla de FEVAL, sin que se puedan realizar contratos de trabajo de carácter indefinido a través de las mismas.

Los participantes que se integren en alguna Bolsa de Trabajo podrán ser llamados para los fines antes indicados según el orden de puntuación obtenido. El orden de llamamiento de cada bolsa se publicará actualizado semestralmente en la página web de FEVAL.

En caso de empate, se llamará al aspirante con mayor tiempo de permanencia en situación de desempleo; caso de mantenerse el empate, se determinará por sorteo el orden de llamada.

La renuncia al puesto de trabajo ofrecido significará la exclusión automática de la Bolsa de Trabajo. Se entenderá como renuncia la no aceptación, expresa o tácita, de un puesto de trabajo ofrecido, salvo que concurra en el aspirante alguna de las siguientes circunstancias:

- a) parto, baja por maternidad o situaciones asimiladas.
- b) baja en I.T., siempre que la misma sea como mínimo tres días anterior al llamamiento.
- c) ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- d) estar contratado por FEVAL o alguna de las empresas del grupo.
- e) estar contratado por un organismo o entidad del sector público.

En cualquiera de las anteriores circunstancias, el aspirante se mantendrá en la bolsa de trabajo manteniendo el lugar que le corresponda, pero por detrás de los aspirantes que hayan sido contratados en tanto se mantengan esas circunstancias, correspondiendo al aspirante afectado comunicar fehacientemente a FEVAL el cese de la causa que motivó la no aceptación de la oferta.

Cada Bolsa de Trabajo tendrá una vigencia máxima de 4 años contados a partir de la fecha de su constitución. Una vez finalizado el plazo de 4 años desde su constitución, se prorrogará automáticamente el tiempo necesario hasta que por medio de una nueva convocatoria se apruebe una nueva bolsa de trabajo.

4. Subcontratación de obras o servicios: Como norma general, aquellos trabajos que se encuentren dentro del objeto social de FEVAL, serán llevados a cabo por personal propio, así como aquéllos para los cuales FEVAL posea personal cualificado.

La Dirección de FEVAL comunicará a los Representantes de los Trabajadores la puesta en marcha de cualquier proceso de subcontratación de servicios que estén dentro del objeto social de FEVAL de conformidad con la Ley 38/2007 de 16 de noviembre, en relación con los derechos de información y consulta de los trabajadores.



### CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

#### **Artículo 9.º Retribuciones.**

Los trabajadores de FEVAL serán remunerados única y exclusivamente según los conceptos y las cuantías que se determinan en este convenio.

La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Institución o sus empresas.

Los ingresos de la nómina se harán efectivos entre el día 1 y el 5 del mes siguiente, ingresando el importe en la Cuenta Bancaria o Libreta de Ahorros designada por el trabajador, previo descuento de la Cuota de la Seguridad Social y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Al trabajador le será entregado el recibo individual justificativo del pago de salarios, con liquidación detallada de todos los conceptos retributivos y descuentos. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión.

Se establece un sistema de retribución en 14 pagas anuales repartidas en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias compuestas por el sueldo base, complemento de nivel, complemento personal transitorio, complemento personal consolidado y complemento de antigüedad, así como los diferentes complementos correspondientes al puesto, a abonar en los meses julio y diciembre, y cuyo devengo será del 1 de enero al 30 de junio para la primera, y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda.

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

Las cuantías del sueldo base y Complemento de Antigüedad se incrementarán durante los años de vigencia del presente convenio en el porcentaje que para las retribuciones de su personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las Tablas Salariales actualizadas y vigentes se harán públicas anualmente durante el mes siguiente a la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los trabajadores inmersos en esta situación, justificada mediante el correspondiente certificado de la Seguridad Social, completen el 100 % de sus retribuciones y sus cotizaciones.

No obstante lo anterior, mientras esté en vigor cualquier disposición legal o reglamentaria que establezca limitaciones al citado complemento de forma imperativa, FEVAL realizará los



descuentos correspondientes a este complemento en forma de incrementos de horas de trabajo en el complemento horario del trabajador. FEVAL aplicará en este caso el listado de enfermedades excluidas de la reducción, recogido en Anexo del RD 38/2013 de 19 de marzo o en el que le sustituya en cada momento.

Los conceptos retributivos del personal laboral de FEVAL, cuya cuantía se establece en el Anexo III, serán:

1. Sueldo base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo/subgrupo y se abonará en 14 mensualidades.
2. Complemento de Nivel: Correspondiente al Nivel asignado al trabajador. Se abonará en 14 mensualidades.

El complemento de Nivel se regirá por los siguientes preceptos:

- El devengo de las cantidades económicas asimiladas a cada nivel profesional se producirá el día uno del mes siguiente al que se cumplan los requisitos que dan derecho a su percepción, previa solicitud de la persona interesada y verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de la Comisión Paritaria.
- La solicitud deberá realizarse con una antelación de un mes al cumplimiento del tiempo requerido para el cambio de nivel.
- Las horas aportadas para un cambio de nivel, que podrán ser de formación específica y/o transversal, tendrán validez por una sola vez, debiendo haber sido obtenida durante su permanencia en el nivel de procedencia.
- La anterior condición no se aplicará a la obtención del Nivel I, ni a la obtención del Nivel II para el que será válida toda formación específica y/o transversal que se aporte, con independencia del grupo profesional del que se trate.

3. Complemento personal transitorio: Es el excedente económico que como consecuencia de la adaptación a las nuevas tablas retributivas pudiera tener un trabajador a la fecha de la firma de este convenio y que tendrá un carácter de absorbible en todos aquellos conceptos que se consideren como tales. Absorberá hasta su desaparición las subidas anuales del sueldo base y complementos. Si se produce un cambio de Grupo o de Nivel de un trabajador que suponga un aumento de la retribución, el complemento personal transitorio absorberá la cuantía de la subida. Se abonará en 14 mensualidades.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a FEVAL con fecha posterior a la firma del presente convenio.

4. Complemento de Personal consolidado: Como consecuencia de la aplicación del III Convenio Colectivo, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho por el complemento personal de antigüedad del II Convenio Colectivo, a fecha de 30 de junio de 2013.



Como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio, a esta cantidad será sumada la correspondiente al Complemento de Capacitación y Evaluación del Desempeño del III Convenio Colectivo, a fecha de 31 de diciembre de 2016. Dichos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Se abonará en 14 mensualidades.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a FEVAL con fecha posterior a la firma del presente convenio.

5. Complemento de Antigüedad: Los trabajadores de FEVAL tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma a una retribución mensual que será igual para todas las Categorías y Grupos Profesionales. Esta retribución será abonada en 14 mensualidades y no se considerará absorbible.

Los trienios se devengarán en el mes que se cumplan. Se retribuirán a partir de la entrada en vigor del presente convenio los trienios devengados desde el 1 de julio de 2016.

6. Complementos específicos: Se destinan a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, como son:

— Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana se abonarán con un recargo del 20 % sobre el valor de la hora que perciba el trabajador por el salario base mensual más el complemento de nivel.

— Complementos de Libre Disposición:

- Complemento de Jefatura de Departamento. Lo percibirán los trabajadores a los que se encomienden funciones de responsabilidad en Departamentos o Áreas de la Institución o algunas de sus empresas del grupo, que se designarán libremente por la dirección de entre los trabajadores de la plantilla orgánica del grupo de empresas de FEVAL y que únicamente lo percibirán durante el tiempo que desempeñen estas funciones. Será abonado en 12 pagas; a aquellos trabajadores que en el momento de la firma del presente convenio estén percibiendo dicho complemento se les respetarán las 14 pagas vigentes en el momento de su nombramiento. Este complemento no será consolidable en ningún caso.
- Complemento de docencia: Retribuirá las horas desempeñadas por el personal de FEVAL perteneciente a los grupos profesionales A, B ó C en labores de carácter docente, tanto en su preparación como en su ejecución. La retribución de este complemento entrará en vigor el día 1 de julio de 2017. La RPT definirá los puestos habilitados para la percepción de dicho Complemento, indicando, para aquéllos puestos no pertenecientes a la Categoría de Docente, la voluntariedad del desarrollo de estas funciones para el trabajador. La percepción de dicho complemento estará limitada en su cuantía por el coste real de la hora del trabajador para FEVAL, sin que



éste pueda superar con la retribución de este complemento a la cuantía asignada para ese concepto por la tarifa correspondiente del proyecto en que se encuadre la acción formativa.

**Artículo 10.º Gastos en desplazamientos.**

Al personal de FEVAL que, como consecuencia del trabajo que se le encomiende o una actividad, necesite comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio particular, se le abonará, contra facturas justificativas de los gastos en los que haya incurrido con tal motivo, hasta la cantidad de:

ESPAÑA:

- Media dieta: 20 €.
- Dieta completa: 40 €.
- Pernoctación: 75 €.

EXTRANJERO:

- Media dieta: 30 €.
- Dieta completa: 60 €.
- Pernoctación: 95 €.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo a cuenta de los gastos previstos y aprobados por su responsable de departamento, siempre y cuando se prevean que superen los 100€. El trabajador o trabajadora devolverá el excedente del importe anticipado por la empresa, si lo hubiera, mediante el procedimiento interno que se establezca al efecto.

La percepción de la cantidad destinada a la pernoctación, podrá ser sustituida por la reserva y abono por parte de FEVAL de un alojamiento en la localidad donde deba pernoctar el trabajador. El Responsable del Departamento le comunicará la fórmula a emplear en cada caso al trabajador.

En caso de viajes al extranjero, la empresa correrá a cargo de todos los gastos que se originen no incluidos en las dietas, incluidos los gastos ocasionados por los cambios de divisa. Así mismo se contratará un seguro de viaje que incluya los posibles gastos médicos y repatriación que pudieran ocasionarse.

Resto de gastos: El resto de gastos en que puedan incurrir los trabajadores de FEVAL (taxi, parking, peajes, transporte, etc.) serán abonados, según el procedimiento interno establecido en cada momento.

El personal que utilice su vehículo particular para la realización de un servicio, previa autorización del responsable de su departamento, recibirá la cantidad de 0,28 € por kilómetro



calculado desde su centro de trabajo hasta la localización en la que deba prestar el servicio, salvo que la jornada completa de trabajo se desarrolle en la localidad de residencia del trabajador, en que no se contabilizarán los kilómetros desde el centro de trabajo a dicha localidad. Será liquidada en la correspondiente nómina.

#### CAPÍTULO IV JORNADA Y HORARIOS

##### **Artículo 11.º Jornada y horarios.**

1. Se fija la jornada laboral máxima anual en 1.665 horas, siendo la jornada semanal promedio de 37,5 horas en 222 días laborables.
2. La regulación que efectúe la Junta de Extremadura a sus empleados públicos será plenamente de aplicación al personal de FEVAL.
3. Atendida la especial naturaleza de las actividades de FEVAL, y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos de trabajo que se producen temporalmente en diversas secciones, departamentos o puestos de trabajo, y en virtud de la necesaria conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores, se conviene que la distribución de la jornada anual se efectuará de la siguiente forma:
  - a) Por norma general se establece un horario fijo o predeterminado durante todo el año de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Los trabajadores pertenecientes a la Categoría Comercial y al Área de Mantenimiento y Montaje, desarrollarán su trabajo en horario fijo de lunes a viernes de 8 a 14 horas.

- b) Los trabajadores adscritos al Servicio de Hostelería adecuarán su horario a las necesidades del Servicio, respetando el número máximo de horas anuales establecidas en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado f de este mismo punto.
  - c) Las horas restantes hasta completar la jornada máxima anual, formarán un complemento horario a realizar en jornadas a establecer por FEVAL, a tenor de las necesidades de trabajo, y en forma circunstancial y temporal en las condiciones que se detallan en el apartado 4 de este artículo, teniendo en cuenta las situaciones imprevisibles que se le pudieran presentar al trabajador, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferias y demás actividades programadas.
  - d) Los trabajadores pertenecientes a la Categoría de Guarda-Conserje, desarrollarán su trabajo en turnos rotatorios, tal rotación se entenderá sin perjuicio de proceder a la asignación de turno distinto al que corresponde por rotación a algún empleado, cuando lo exija la necesidad de sustituir a algún compañero por causa de ausencias, o cuando sea necesario reforzar un turno por circunstancias excepcionales, como averías o



siniestros que no puedan ser reparados con las rotaciones ordinarias. Dicha categoría se regirá por las siguientes normas:

- i. Se confeccionará un calendario anual en octubre del año anterior en base al turno establecido, sujeto a cambios por situaciones imprevistas debidamente justificadas.
  - ii. Se garantiza un mínimo de 7 turnos libres coincidentes con festividades establecidas oficialmente.
  - iii. No se podrá exceder el número máximo de horas anuales en ningún caso.
  - iv. Los turnos correspondientes a las festividades de Nochebuena, Nochevieja, Navidad y Año Nuevo se rotarán entre los trabajadores asignados a los diferentes turnos.
  - v. Los trabajos realizados desde las 20 horas de la tarde de Nochebuena y Nochevieja, hasta las 20 horas de Navidad y Año Nuevo respectivamente, serán computadas en una proporción doble.
- e) Los trabajadores contratados de forma temporal para la realización de trabajos en algún evento, actividad o proyecto, adecuarán su horario a las necesidades para la cual fueron contratados, respetando un promedio de 37,5 horas semanales durante la vigencia de su contrato, no superando en ningún caso el máximo de 12 horas diarias.
- f) Cualquier modificación de los horarios y turnos existentes deberá ser acordada entre la Dirección de FEVAL y los Representantes de los Trabajadores.

#### 4. Realización de los complementos horarios.

- a) En la elaboración del calendario laboral anual, se contemplarán los días en que se aplicará el complemento horario atendiendo a las fechas de los eventos feriales o de otra índole que sean conocidos en ese momento, especialmente a lo que atañe a la realización de Horas Complementarias en días no laborables.
- b) La prestación del complemento horario a que se refiere el apartado 3.c de este artículo, se podrá realizar en alguna de las siguientes formas:
  - i. Mediante la prolongación del horario fijo diario en un mínimo de 1 hora, sin que se pueda exceder el límite de 12 horas totales diarias de trabajo. FEVAL realizará el aviso al trabajador con un mínimo de 24 horas de antelación.
  - ii. Mediante la realización, según lo fijado en el Calendario Laboral Anual, de trabajos en días no laborables (sábados, domingos o festivos), debido a la celebración de ferias o eventos, sin que se pueda exceder las 12 horas diarias y con un mínimo de 4 horas de trabajo.
- c) En caso de que el trabajador deba realizar su jornada partida como consecuencia de la realización del complemento horario, podrá realizar una pausa en el intervalo comprendido entre las 13,30 horas y las 16,30 horas de hasta un máximo de 1,5 horas para la realización de la comida.





- d) Las horas realizadas correspondientes al Complemento Horario podrán ser compensadas por descanso, de acuerdo con el trabajador, siendo restituidas de nuevo en el Complemento a realizar anualmente.
- e) En el caso de baja por enfermedad, accidente no laboral, accidente de trabajo o maternidad, se descontará el equivalente a 1/11 parte del Complemento Horario por cada mes completo de baja.
- f) Cada hora trabajada en horario nocturno computarán por 1,20 horas de Complemento Horario, no siendo compatible con la percepción del correspondiente Complemento de Nocturnidad; las horas trabajadas en días no laborables computarán por 1,50 horas de complemento horario realizado.
5. Comisión de servicio. Son las horas trabajadas para la empresa fuera del centro de trabajo y se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador deba realizar la prestación de servicio debiendo pernoctar fuera de su domicilio habitual y no sea posible establecer un control horario del trabajo realizado, éste computará en base a 5 horas de trabajo diario fuera de su horario establecido.
6. Los trabajadores con una jornada de trabajo ininterrumpida igual o superior a 6 horas, tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 25 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo. Los trabajadores cuya jornada sea igual o superior a 4 horas ininterrumpidas pero inferior a 6 horas, podrán disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 25 minutos.
7. Las fiestas que disfrutará el personal de FEVAL serán las nacionales, autonómicas y locales establecidas oficialmente, así como las pactadas en el calendario laboral con el fin de no exceder el cómputo máximo de días laborables y horas anuales establecidas en este convenio. A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables.
8. Previo comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores, la Dirección del FEVAL confeccionará el calendario laboral en el último trimestre del año anterior.
9. La Dirección de FEVAL podrá establecer un sistema de control horario para los trabajadores. El incumplimiento del procedimiento establecido para el sistema de control horario conllevará las correspondientes acciones disciplinarias. La Dirección de FEVAL facilitará, a petición de la Representación Legal de los Trabajadores, un informe con los registros horarios procedentes del control a los mismos. Las normas del sistema de control horario que se implanten, así como sus modificaciones deberán ser comunicadas previamente a los Representantes de los Trabajadores.
10. Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se establece para todos los puestos de trabajo de FEVAL que no estén definidos como turnos rotatorios, salvo Hostelería y personal temporal, un horario obligatorio de permanencia en el puesto de trabajo que será de 9:00 a 14:00 horas, este horario podrá variar hasta un máximo de 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida por motivo justificado de conciliación familiar, pudiendo distribuir el resto de la jornada entre las 7:00 y las 17:00 horas, reali-



zando la compensación de forma semanal. La aplicación de esta flexibilidad horaria para el personal de Mantenimiento que deba realizar tareas cooperativas deberá ser acordada previamente de forma conjunta con el Jefe de Departamento.

### **Artículo 12.º Horas extraordinarias y excesos de jornada.**

Tendrán la consideración de horas extraordinaria el exceso de jornada sobre la habitual de la persona trabajadora (una vez agotado el complemento horario, si lo tuviera). Para su realización, será preceptiva la autorización por parte de la Empresa, siendo su compensación en tiempo de descanso según la siguiente conversión:

- 1 h. trabajada en día laborable = 1,30 horas (en 2017) - 1,50 horas (a partir de 2018).
- 1 h. trabajada en día no laborable = 1,60 horas (en 2017) - 1,75 horas (a partir de 2018).

El cálculo y la aplicación de la conversión se realizarán sobre el cómputo mensual, pudiéndose disfrutar este derecho, previa solicitud del interesado y autorización de su responsable, por jornadas completas o por horas.

Corresponderá al trabajador elegir el horario de disfrute de su tiempo de descanso devengado por la realización de horas extraordinarias, salvo que por necesidades productivas u organizativas no fuere posible, en cuyo caso se fijará dicho periodo de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de FEVAL y, en cualquiera de los casos, siempre en los 6 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

El exceso de jornada realizado en el último semestre de cada año, podrá ser compensado en el Complemento Horario del trabajador correspondiente al año inmediatamente siguiente, con un límite del 30 % del total de horas del Complemento Horario.

En caso de no realizar solicitud de descanso el trabajador dentro del periodo de 6 meses siguientes a la realización del exceso de jornada, perderá todo derecho a la compensación de las horas correspondientes.

Las horas realizadas en base al Complemento Horario establecido en el artículo 11.º de este convenio, no se considerarán nunca horas extraordinarias, al encontrarse dentro del cómputo horario anual establecido.

Sólo se efectuarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en aquellos casos necesarios para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas o de vidas humanas u otros daños extraordinarios y urgentes.

Con carácter voluntario, y respetando preferentemente un sistema de rotaciones entre los trabajadores del área funcional afectada, se podrán efectuar horas extraordinarias por ausencias imprevistas y otras circunstancias especiales y puntuales, apreciadas por la Dirección de FEVAL, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación.



Las horas extraordinarias realizadas en ningún caso sobrepasarán el número de horas establecidas como máximo por la Legislación Laboral vigente, y en todo caso serán comunicadas a la Representación Legal de los Trabajadores trimestralmente.

## CAPÍTULO V PERMISOS Y SITUACIONES

### **Artículo 13.º Vacaciones.**

Los trabajadores de FEVAL con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a un periodo de vacaciones, en cómputo anual, de veintitrés días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos. El personal que lleve menos de un año disfrutará de los días que, proporcionalmente, le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma.

El personal con horario rotatorio a turnos, disfrutará de un periodo vacacional de 31 días naturales. Todo ello respetando el cómputo máximo anual de horas de trabajo establecido en el artículo 11.º.

Cuando el trabajador deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural en que son devengadas, y justificadamente hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferiblemente del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año. Dentro de este periodo preferente, los trabajadores disfrutarán de un mínimo de 15 días laborables (14 naturales en el caso del personal a turnos), fraccionables hasta en dos periodos. Los días restantes, no disfrutados dentro de este periodo preferencial, podrán, asimismo, ser fraccionados en otros dos periodos.

#### a) Petición de Vacaciones.

Los trabajadores formularán petición de disfrute de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 y el 15 de marzo de cada año. La Dirección de FEVAL cursará a todos los trabajadores el formulario para solicitar el/los periodo/s de vacaciones.

La empresa aprobará dicha petición en el periodo comprendido entre el 16 y el 31 de marzo de cada año, siempre que se ajuste al procedimiento descrito y a las necesidades organizativas y productivas de la misma.

El responsable de cada departamento coordinará las solicitudes de su personal y remitirá, previa comunicación a los mismos y a los Representantes de los Trabajadores, la



propuesta global a la Dirección de FEVAL, haciendo constar si es aceptada por todos los trabajadores o existe alguna disconformidad.

En el supuesto de existir disconformidades o de no aceptarse la propuesta global del responsable del Departamento, la Dirección de FEVAL la resolverá y se notificará a los afectados y a los Representantes de los Trabajadores antes del 31 de marzo.

De no producirse comunicación en contra por parte de la Dirección de FEVAL hasta el 31 de marzo, se entenderán aceptadas las propuestas globales de los responsables de departamento y/o las solicitudes individuales de los trabajadores disconformes.

De concurrir causa organizativa o productiva que impida la concesión de las vacaciones en los términos solicitados inicialmente por el trabajador, la nueva fecha de disfrute será fijada de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

b) Cambios y vacaciones previas al periodo de solicitud.

Todas las peticiones deben realizarse con una antelación igual o superior a quince días, y la Dirección de FEVAL tendrá un plazo de hasta siete días naturales, posteriores a la recepción de la petición, para contestar, remitiendo copia de la solicitud y la respuesta a los Representantes de los Trabajadores.

El personal que se halle en situación de Incapacidad Temporal antes de iniciar o después de iniciado su turno de vacaciones, conservará el derecho al disfrute de las mismas o del resto pendiente en otro turno a negociar entre la Dirección de FEVAL y el trabajador, siempre que sea dentro de los 18 meses siguientes en que éstas se devengan, salvo cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de accidente laboral, embarazo, parto, lactancia natural o maternidad, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Los trabajadores que se hallen en el disfrute de los descansos obligatorios ante o post-parto, tendrán derecho a la acumulación a los mismos del periodo de vacaciones.

**Artículo 14.º Permisos retribuidos y licencias.**

a) Quince días naturales a contar a partir del primer día laborable por matrimonio o pareja de hecho (este último caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la administración competente). El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona. El referido permiso se podrá acumular al periodo vacacional. Para hacer efectivo el disfrute de este permiso será preceptiva su comunicación a la Empresa con la suficiente antelación, así como su justificación con posterioridad.

b) Cuatro días laborales por el nacimiento de hijo. Adicionalmente los trabajadores de FEVAL disfrutarán de los permisos establecidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.



c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo absoluto domiciliario:

- Mientras dure el hecho causante, cuatro días laborables por parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, y dos días laborales hasta el segundo grado de afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 120 kms desde el centro de trabajo, el plazo se incrementará en un día laborable y dos en caso de desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse diez días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad o cónyuge cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

Los días podrán cogerse de forma alterna siempre que subsista la causa que lo genera.

d) En caso de fallecimiento:

- Cuatro días laborables por parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, y dos días laborales hasta el segundo grado de afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 120 kms desde el centro de trabajo, el plazo se incrementará en un día laborable y dos en caso de desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

- Un día laborable en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.

e) Hasta 3 días laborales al año por cuidado de hijos de hasta 6 años con reposo domiciliario. A estos días se tendrá derecho mientras dure el hecho causante. En aquellas parejas en las que ambos progenitores trabajen en FEVAL, sólo una de las dos podrá ejercer este derecho al mismo tiempo.

f) El permiso de maternidad se ampliará en dos semanas a lo establecido en la legislación cuando sea compartido con el otro progenitor en, al menos, un 40 %.

g) Permiso por paternidad. Será de cuatro semanas ininterrumpidas que no se solaparán con el permiso por nacimiento.

h) Nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización de éste/a. Se tendrá derecho a reducir hasta un máximo de dos horas sin reducción de retribuciones. En caso de desplazamiento, este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.

i) En el caso de adopciones internacionales, ampliación en dos semanas de los permisos establecidos por la ley.



- j) El tiempo indispensable para la asistencia a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- k) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, y podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor, en el supuesto de que ambos trabajen.

Igualmente, la mujer trabajadora de FEVAL podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 30 días naturales.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.

En caso de parto múltiple este derecho se multiplicará por el número de hijos. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

- m) Reducir la jornada anual hasta un máximo del 15 % para atender a familiares de hasta el primer grado de consanguinidad sin reducción del salario. Este derecho será generado una única vez (anualidad) por cada familiar.

Esta reducción de jornada está referida a casos graves de tipo oncológico, toxicológico, Alzheimer, gran dependencia, trasplantes o demencia senil así como otros que determine la Comisión Paritaria. También están incluidos en esta reducción los casos de hijos prematuros durante el primer año de vida.

Estos permisos serán estudiados y otorgados por la Comisión Paritaria atendiendo a criterios de necesidad real. La concreción horaria de la reducción será establecida de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de FEVAL.

- n) El tiempo necesario para ir al médico o acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes, previa comunicación y posterior justificación con un límite máximo de 30 minutos de desplazamiento hasta el



lugar de la cita desde el centro de trabajo. Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo o solicitar las reducciones de jornada establecidas en el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público.

- ñ) Por asuntos particulares, los trabajadores que pertenezcan a la Plantilla de FEVAL a la firma del presente convenio, disfrutarán de los días que, como derecho personal, dispongan en virtud del Acuerdo alcanzado en la Comisión Paritaria de fecha 16 de diciembre de 2015.

Adicionalmente, aquéllos trabajadores que no posean un Complemento Personal Transitorio mensual o éste sea inferior a 50,00€ dispondrán de seis días de asuntos particulares; con un Complemento Personal entre 50,01 € y 150,00 €, cinco días; entre 150,01 € y 250,00 €, cuatro días; entre 250,01 € y 350,00 €, tres días; entre 350,01 € y 450,00 €, dos días; entre 450,01 € y 550,00 €, dispondrán de un día. (Estos límites serán calculados en la proporción correspondientemente en el caso de trabajadores con jornada inferior al 100 %).

No se podrán acumular a las vacaciones anuales, salvo autorización de la Dirección.

Se supeditará el disfrute de los asuntos particulares a las necesidades del servicio y se pedirán como mínimo con veinticuatro horas de antelación. La fecha límite improrrogable para su disfrute será el 31 de enero del año siguiente.

En caso de no realizar solicitud el trabajador, perderá todo derecho a la compensación de las horas correspondientes a los días no disfrutados. Si, existiendo petición previa al 31 de diciembre del interesado, se deniega algunos de estos días por parte de la Dirección de FEVAL alegando necesidades del servicio y su disfrute no es posible antes del 31 de enero del año siguiente, se trasladará el derecho a ese mismo año siguiente, acumulándose a los días de asuntos particulares que le correspondiera al trabajador ese año.

- o) Por traslado de domicilio en la misma localidad, un día laborable. Si comporta traslado de localidad, dos días laborables.
- p) El trabajador tendrá derecho a concurrir a exámenes relacionados con el Sistema Nacional de Cualificación Profesional así como a la formación reglada. Las personas que trabajan en FEVAL tendrán derecho al disfrute del día si coincide el horario del examen con su jornada laboral, debiendo comunicarlo con al menos siete días naturales de antelación y justificación a posteriori. También tendrá derecho a asistir a las convocatorias de plazas realizadas por la propia FEVAL.
- q) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal e igualmente por deberes inexcusables relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se adecuarán a lo establecido en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización se descontará esta cantidad del salario que se devengase. Este



permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.

Todos los permisos retribuidos deberán comunicarse previamente y justificarse a posteriori a excepción del apartado 'ñ' de este artículo que únicamente deberá comunicarse.

Los permisos contenidos en este artículo referentes a cuestiones de salud serán aplicables siempre que la asistencia sanitaria sea recibida dentro del Sistema Público de Salud o establecimiento concertado.

Los grados de parentesco reflejados en el presente artículo se sobreentienden por consanguinidad y/o afinidad, sirviendo de orientación el cuadro siguiente:

	Primer Grado	Segundo Grado	Tercer Grado	Cuarto Grado
Padre	Padre			
	Madre			
Hijo/a	Hijo/a			
	Esposa			
Cónyuge				
Suegro/a				
Yerno				
Nuera				
Abuelo/a				
Bisabuelo/a				
Tío/a				
Primo/a-hermano/a				
Sobrino/a				
Nieto/a				
Bisnieto/a				

**Artículo 15.º Permiso no retribuido.**

Reducción de jornada para los padres y madres con niños de hasta tres años de hasta ochenta horas, en el período de la primera escolarización, previo certificado del Centro escolar. Estas horas podrán acumularse en jornadas completas cuando el centro escolar esté en una localidad distinta a la del puesto de trabajo.

**Artículo 16.º Suspensión del contrato.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral de FEVAL tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad del tiempo de dicha suspensión en los casos de maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores según el artículo 49 del EBEP.

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



**Artículo 17.º Medidas adicionales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

- a) Garantías en el disfrute del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial: Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial, las personas beneficiarias que trabajen en la empresa no podrán verse obligadas a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad o paternidad: los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda. Así mismo podrá acumular las vacaciones no disfrutadas del año anterior si las hubiera.
- c) Excedencias especiales con reserva de puesto de trabajo:
- Las personas que trabajan en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria especial para abordar las gestiones necesarias en las adopciones internacionales, por periodo no inferior a diez días y hasta tres meses.
  - Excedencia de entre un mes y tres meses coincidiendo con el periodo de vacaciones escolares para el personal indefinido de FEVAL con hijos en edad escolar de hasta 12 años de edad. La aprobación de esta excedencia estará sujeta a la garantía de la cobertura como máximo del 50 % del servicio, así como a un sistema rotatorio para su concesión.

Este tiempo no será computado a efectos del Sistema de Desarrollo Profesional y de antigüedad.

- d) Implantar y regular el teletrabajo: El Teletrabajo es una de las formas innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la Empresa, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Atendiendo a las actividades que pudieran definirse como susceptibles de teletrabajo y al perfil de la persona trabajadora, sustentándolo en los principios de voluntariedad y reversibilidad, se articulará, en la medida de lo posible, un procedimiento que permita su aplicación mediante la dotación de medios y herramientas, el tiempo y circunstancias en las que se puede realizar. De su concesión será informada la Representación Legal de los Trabajadores.

**Artículo 18.º Excedencias.**

Excepto en las excedencias por interés particular, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.



## 1. Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con FEVAL en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

### a) Por incompatibilidad.

Cuando el trabajador o la trabajadora pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades existente en la legislación laboral.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos del Sistema de Desarrollo Profesional ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de hasta un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

### b) Por interés particular.

Podrá ser solicitada por todos los trabajadores de la plantilla de FEVAL con al menos un año de antigüedad. La duración de la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos del Sistema de Desarrollo Profesional ni de antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

### c) También, el personal perteneciente a la plantilla de FEVAL con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar con quince días de antelación una excedencia por interés particular con reserva de puesto de trabajo por periodo no inferior a un mes ni superior a cuatro meses, cada dos años.

### d) Por agrupación familiar.

Los trabajadores de plantilla tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, cuando el cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio distinto al puesto de trabajo en FEVAL por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.



El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad ni del Sistema de Desarrollo Profesional.

e) Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores de la plantilla de FEVAL tendrán derecho a un período de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años de duración, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más personas al servicio de FEVAL generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de FEVAL.

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad y del Sistema de Desarrollo Profesional.

En caso de realizar el trabajador una actividad remunerada, este periodo no se tendrá en cuenta para el cómputo de antigüedad ni del Sistema de Desarrollo Profesional.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.



Durante este período el trabajador tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

#### 1. Excedencia forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores de FEVAL en los supuestos previstos en la legislación laboral.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo máximo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la persona no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarada de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

#### 2. Reingreso.

El reingreso al servicio activo de los trabajadores a los que les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará en el mismo puesto, grupo profesional y especialidad y centro de trabajo (en el caso de existir más de uno).

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante del mismo grupo, especialidad y centro de trabajo, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Al personal procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### 3. Sustitución.

La sustitución, en caso de producirse, de los trabajadores en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo se realizará mediante la contratación de personal con un contrato de sustitución o interinidad, según la normativa vigente.

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá conocimiento de la concesión de todas las excedencias y de sus sustituciones.

### **Artículo 19.º Seguro de accidente y defunción.**

FEVAL mantendrá suscrita una póliza que cubra la incapacidad laboral permanente y muerte de sus trabajadores.



## CAPÍTULO V

## DERECHO A LA FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

**Artículo 20.º Formación y perfeccionamiento de los trabajadores de FEVAL.**

Se considera que la formación es un derecho de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 23 del E.T. y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Siendo un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional. Se diferencian dos supuestos:

- Formación obligatoria para el trabajador: cuando FEVAL, a iniciativa propia o a instancia del trabajador que tenga conocimiento de alguna actividad formativa, considere conveniente que los trabajadores asistan a seminarios o cursos de formación específicos. A los trabajadores, que asistan a los mismos se les abonará, además de su salario, los gastos de estancia, desplazamiento y manutención y otros gastos derivados de la asistencia a los mismos. La designación para la asistencia a dichos encuentros se hará en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador.
- Formación por propia iniciativa del trabajador: los trabajadores de FEVAL con al menos un año de antigüedad en la empresa 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 periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación acordado por la Comisión Paritaria, o por iniciativa propia del trabajador mediante la realización de cursos validados en dicha Comisión.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a acordar, en el plazo de seis meses desde la fecha de su publicación en el DOE, el Marco Temático de Formación de FEVAL que tendrá como contenido:

- Análisis de necesidades formativas.
- Diseño del plan de formación.
- Gestión e impartición de la formación (contenidos, trabajadores, cronogramas, duración, jornadas y permisos, modalidades y publicidad), incluida la formación profesional bonificada.
- Evaluación de resultados y seguimiento.

**Artículo 21.º Salud laboral.**

Considerando que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud (tanto física como psíquica) en el trabajo y que FEVAL tiene el deber de promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo y demás concordantes en cuantas materias afecten a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de FEVAL de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así, FEVAL adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

**Artículo 22.º Vigilancia de la salud.**

Todos los trabajadores de FEVAL tendrán derecho al menos a un reconocimiento médico anual dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la Institución. Los reconocimientos médicos serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y FEVAL dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, a los delegados de prevención.

Serán por cuenta de FEVAL los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello.

**Artículo 23.º Protección de trabajadores especialmente sensibles.**

Aquellas personas empleadas que por sus características personales o estado biológico conocido u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos del trabajo, así como aquellos trabajadores que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo FEVAL, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la misma.

**Artículo 24.º Riesgos psicosociales.**

La Ley 31/95 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación. FEVAL se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 25.º Drogodependencias.**

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar en materia de Salud Laboral cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

**Artículo 26.º Medio ambiente.**

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de FEVAL y sus trabajadores. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos. Los delegados de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en FEVAL.

**Artículo 27.º Acoso laboral.**

Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de FEVAL, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar a FEVAL una actuación mediadora y de resolución del conflicto. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, la representación de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores.



## CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

### **Artículo 28.º Derechos sindicales.**

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, en esta materia se estará a lo dispuesto en los acuerdos entre la Dirección de FEVAL y la Representación Legal de los Trabajadores de FEVAL sobre derechos sindicales, así como en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito sindical mensual de 20 horas, acumulables por periodos de dos meses consecutivos. La Representación Legal de los Trabajadores podrá crear una bolsa horaria para distribuir las horas entre los miembros de la misma candidatura.

No se computará como horas mensuales disponibles para el ejercicio de funciones representativas las empleadas en las reuniones de:

- Mesas de negociación.
- Comisión Paritaria.
- Comisión de Igualdad.
- Comité de Seguridad y Salud (para los Delegados de Prevención).
- Mesa de Formación.
- Cualquier otra mesa o comisión conformada conjuntamente entre la Dirección de FEVAL y los Representantes Legales de los Trabajadores.
- Cualquier convocatoria a instancias de la Dirección.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus Órganos de Representación.

## CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **Artículo 29.º Principios de ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de FEVAL, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la dirección.





Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes y mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, en atención a las circunstancias específicas de cada caso. y teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, en el Estatuto General de los Trabajadores, así como en el resto de normativa laboral aplicable.

Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:

- Grado de intencionalidad.
- Grado en que se haya atentado a la legalidad.
- Grado de perturbación producida en los servicios.
- Daños producidos a la Empresa.
- Daños producidos a los trabajadores.
- Reincidencia.

Quienes toleren o encubran las faltas de su personal subordinado, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se le imponga al autor/a y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador.

### ***Artículo 30.º Graduación de las faltas.***

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La clasificación de las faltas es la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La no comunicación durante las 3 primeras horas de la jornada laboral de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique, de 1 día durante el período de un mes.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin justificación por breves períodos de tiempo y siempre que ello no sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o a la Institución.
- f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón de trabajo, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo y que produzca deterioro leve del mismo.
- g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador, de otros trabajadores o de otras personas.
- h) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cuatro días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- i) La no presentación del parte de baja de incapacidad temporal en el plazo de cuatro días desde su fecha de emisión, y la no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de 3 días desde la fecha de emisión del parte, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, admitiéndose cualquier medio de comunicación.
- j) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la empresa.
- k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante seis días al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) El incumplimiento o ejecución deficiente de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, estas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- c) La no asistencia al trabajo durante un período de dos a cuatro días al mes sin causa que lo justifique.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Institución.



- e) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre a excepción de las de puntualidad.
- f) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- g) El abuso de poder en el ejercicio de un cargo.
- h) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- i) Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- j) La falsedad o simulación de datos facilitados a FEVAL.
- k) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
- l) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de FEVAL, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
- n) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- o) El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo, sin que se produzca grave perjuicio a la Institución, a terceros, o no se utilicen en provecho propio.
- p) La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.
- q) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de seis meses por falta de aseo y limpieza personal, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la empresa.
- r) La acumulación de 2 faltas leves en un periodo de seis meses por la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique la imagen de la empresa.
- s) Las faltas establecidas en el protocolo establecido para Empleados Públicos de la Junta de Extremadura de acoso sexual y/o por razón de sexo cuando se consideren graves por su proporcionalidad y gravedad.



3. Se consideran como faltas muy graves:

- a) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante siete ocasiones al mes sin justificar, por un período de más de 15 minutos diarios.
- b) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- c) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- d) Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano/a.
- e) Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de FEVAL.
- g) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- h) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la empresa.
- i) La disposición, tanto de equipos, medios materiales, proyectos o productos del trabajo, como de personas, para uso particular o ajeno al trabajo o a las obligaciones laborales del trabajador.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La acumulación de tres faltas graves en un trimestre.
- l) En caso de sentencia firme por violencia de género.
- m) La falsedad en la justificación de gastos.
- n) Las faltas establecidas en los protocolos de acoso laboral y sexual para los Empleados Públicos de la Junta de Extremadura cuando se consideren muy graves por su proporcionalidad y gravedad.
- o) Aceptación de regalos: Las personas que trabajan en la empresa se abstendrán de aceptar cualquier tipo de prebenda o regalo de terceros que como ocasión de su trabajo pudiesen recibir por tener algún tipo de relación con ella y que le suponga algún interés o beneficio personal. Al mismo tiempo, aquellas personas de la empresa con



algún tipo de responsabilidad y adscritas a este convenio colectivo, se abstendrán de regalar a cualquier persona ajena a la empresa cualquier tipo de prebenda o bien que le pudiese suponer interés o beneficio personal.

### **Artículo 31.º Sanciones.**

1. El procedimiento disciplinario se iniciará de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o a petición razonada o denuncia.
  - Se comunicará por escrito a la persona interesada y a la Representación Legal de los Trabajadores, los hechos que se le imputan, las pruebas que existan y la sanción prevista, pudiendo intervenir en el proceso.
  - En el caso de faltas muy graves, faltas graves, y faltas leves cuando la sanción prevista no sea la de amonestación verbal se abrirá un trámite de alegaciones en el que el trabajador afectado podrá alegar lo que estime conveniente en su defensa y en un plazo de cinco días hábiles, en este mismo plazo se dará audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores.
  - El órgano competente en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde que se cierra el trámite de alegaciones, deberá imponer la sanción y de no ser así, se dará por archivado el expediente disciplinario, debiéndose notificar por escrito al interesado y a la Representación Legal de los Trabajadores.
2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
  - Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
  - Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a 2 meses, pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

En el caso de sanción muy grave por acoso sexual, por razón de sexo o por sentencia firme por violencia de género la sanción será directamente de despido.

Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

No obstante, la realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores dará lugar en primer lugar a su recuperación previa comunicación por parte de la empresa y en caso de no cumplirlo, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.



Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de FEVAL tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a veinte días.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los seis meses, las impuestas por faltas graves a los tres meses y las impuestas por faltas leves al mes. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: dos meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### ***Disposición adicional primera. Confidencialidad.***

Todos los empleados, de ya sean fijos o temporales, dado el acceso que tienen a la información y datos de FEVAL, han de ser conscientes de la importancia de sus responsabilidades en cuanto a no poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma.

Por esta razón y en virtud de este convenio vienen obligados a cumplir todas las disposiciones relativas a la política de FEVAL en materia de uso y divulgación de información, y a no divulgar y a guardar absoluta confidencialidad respecto de la información o datos que reciban o a los que tengan acceso a lo largo de su relación laboral, subsistiendo este deber de secreto aun después de que finalice dicha relación, y tanto si esta información es de su propiedad, como si pertenece a un cliente de FEVAL, o a alguna otra Sociedad que proporcione el acceso a dicha información cualquiera que sea la forma de acceso a tales datos o información y el soporte en el que consten, quedando absolutamente prohibido obtener copias sin previa autorización.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que constan en esta disposición adicional, intencionadamente o por negligencia, implicará, en su caso, las sanciones disciplinarias correspondientes por parte de FEVAL y la posible reclamación por los perjuicios que se haya podido causar.

##### ***Disposición adicional segunda. Modificación de aspectos técnicos.***

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del convenio colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión



Negociadora del convenio colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

***Disposición adicional tercera.***

- En caso de absorción, cambio de nombre o titularidad, disolución, división o segregación de la Sociedad, externalización de todas o alguna de las áreas de FEVAL o unidades autónomas de producción, trabajadores se seguirán rigiendo por el convenio colectivo vigente en FEVAL.
- En caso de subrogación o subcontratación de trabajadores, éstos se seguirán rigiendo por el convenio colectivo vigente en FEVAL.

DISPOSICIONES FINALES

***Disposición final primera. Normativa supletoria.***

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, en el Estatuto General de los Trabajadores, así como en el resto de normativa laboral aplicable al personal laboral de FEVAL.

***Disposición final segunda.***

El presente convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos Convenios o Acuerdos anteriores en el momento de su formalización y aplicación, incluso aunque hubieren sido objeto de reclamación previa.

En la ciudad de Don Benito, el 14 de julio de 2017 se firma el presente texto.

Por FEVAL - Institución Ferial de Extremadura y sus empresas filiales D. Manuel Gómez Parejo, Director General de FEVAL - Institución Ferial de Extremadura y Administrador Único de FEVAL - Gestión de Servicios, SLU. Por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI·F) D. Luis Manuel López Pozo, Coordinador de Empresas Públicas de CSI·F Extremadura. Por la Unión General de Trabajadores (UGT) D. Miguel López Guerrero, Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral de UGT Extremadura. Por la Representación Legal de los Trabajadores D.ª Araceli Benítez Moto, Delegada de Personal de FEVAL - Institución Ferial de Extremadura y D. Jose Miguel Galán Sánchez-Cortés, Delegado de Personal de FEVAL - Gestión de Servicios, SLU.

**ANEXOS****ANEXO I**ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS A GRUPOS  
Y SUBGRUPOS PROFESIONALES

GRUPO A		<ul style="list-style-type: none"><li>● Titulado/a Superior:</li><li>○ Informático/a</li><li>○ Telecomunicaciones</li><li>○ Administración General</li><li>○ Económicas</li><li>○ Jurídico/a</li><li>● Docente A</li></ul>
GRUPO B		<ul style="list-style-type: none"><li>● Técnico/a:</li><li>○ Informático/a</li><li>○ Administración General</li><li>○ Administración Financiera</li><li>● Encargado/a de Mantenimiento</li><li>● Encargado/a de Hostelería</li><li>● Docente B</li></ul>
GRUPO C		<ul style="list-style-type: none"><li>● Comercial</li><li>● Operador/a Informático</li><li>● Diseñador/a</li><li>● Administrativo/a</li><li>● Secretario de Dirección</li><li>● Docente C</li></ul>





GRUPO D	Subgrupo D1	<ul style="list-style-type: none"><li>●Auxiliar:<ul style="list-style-type: none"><li>○Administrativo/a</li><li>○Informático/a</li><li>○Protocolo</li></ul></li><li>●Oficial:<ul style="list-style-type: none"><li>○Albañil</li><li>○Pintor/a</li><li>○Carpintero/a Metálico</li><li>○Carpintero/a de madera</li><li>○Electricista</li><li>○Fontanero/a</li></ul></li><li>●Cocinero/a</li><li>●Camarero/a Responsable de Sala</li></ul>
	Subgrupo D2	<ul style="list-style-type: none"><li>●Azafato/a</li><li>●Taquillero/a</li><li>●Jardinero/a</li><li>●Peón de Mantenimiento</li><li>●Guarda-Conserje</li><li>●Camarero/a</li><li>●Ayudante de Cocina</li><li>●Limpiador/a</li></ul>

**ANEXO II**

## DEFINICIÓN DE FUNCIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

## GRUPO A.

— Titulado/a Superior: Es el trabajador que realiza las funciones propias de su título y de la especialidad propia de su puesto de trabajo.

- Informático.
- Telecomunicaciones.
- Administración General.
- Económicas.
- Jurídico.

## GRUPO B.

— Técnico/a: Es el trabajador que realiza las funciones propias de su título y de la especialidad propia de su puesto de trabajo.

- Informático.
- Administración General.
- Administración Financiera.

— Encargado/a de Mantenimiento: Es el trabajador que, con los conocimientos generales y técnicos necesarios, se ocupa de la correcta ejecución de los trabajos de su especialidad, responsabilizándose del funcionamiento de los medios materiales y realizando funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo. Se encarga del mantenimiento y conservación de las instalaciones bajo directrices marcadas por sus superiores, diligencia, informa y valora los asuntos relacionados con sus funciones. Planifica, ordena y supervisa el conjunto de tareas del área, responsabilizándose de su unidad operativa.

— Encargado/a de Hostelería: Es el trabajador que realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organiza y coordina el trabajo del personal a su cargo. Coordina, planifica y realiza el conjunto de actividades de su Área. Gestiona y participa en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realiza inventarios y control de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hace las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos. Realiza las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Prepara e imparte temarios de formación sobre materias relacionadas con la hostelería.

**GRUPO C.**

- Operador/a Informático: Es el trabajador que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de su especialidad es responsable de garantizar el mantenimiento del equipamiento (p.e. ofimático, comunicaciones, eléctrico) necesario para que el personal pueda realizar su trabajo diariamente sin problemas técnicos ni interrupciones, y en el caso de que surja alguna incidencia, sea resuelta en el menor tiempo posible.
- Diseñador/a: Es el trabajador que, con una preparación cultural y artística adecuada y con conocimientos prácticos y amplios de las técnicas y de los sistemas de reproducción empleados en Artes Gráficas, es capaz de concebir, reproducir y realizar, en su totalidad hasta su acabado final y dentro de cualquier técnica artística, croquis, proyectos y dibujos originales destinados a la ilustración de cualquier producto gráfico para su reproducción en los talleres gráficos. Realizará la maquetación de publicaciones gráficas y el diseño de sitios web.
- Administrativo/a: Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones de trámites y seguimiento de expedientes económicos o administrativos encomendados por sus superiores. Realiza trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales con esmerada presentación. Es la persona responsable de gestionar compras, contactar con proveedores, llevar la gestión laboral, el control contable y de facturas y la distribución (inventario) de materiales para conseguir el buen funcionamiento de la empresa y de los Convenios en vigor.
- Comercial: Es el trabajador que se dedica a la promoción y venta de productos y servicios, cuya labor desarrolla manteniendo contacto directo con el potencial cliente, ya sea mediante correspondencia escrita o visita personal utilizando en sus desplazamientos su propio vehículo, responsabilizándose del mantenimiento de los datos de contacto de potenciales clientes. Así mismo es responsable de las acciones encaminadas a la difusión de los eventos con el fin de darlo a conocer al público objetivo. También realizará la atención directa del cliente en la fase de prestación del servicio.
- Secretario/a de Dirección: Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos, es responsable de asistir a la Dirección en lo referente a organización de agenda, reuniones, viajes, preparación y archivo de documentos, redacción de actas, etc., con el fin de agilizar su trabajo y hacerlo más eficiente. Asimismo es responsable del protocolo de la Institución, de proceder a la atención al público y a la gestión de trámites administrativos como registro de documentación y envíos, organización de salas, etc.

**SUBGRUPO D1**

- Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que presta apoyo a tareas o actividades administrativas que consisten en operaciones repetitivas o elementales, calculo sencillo y archivo, con arreglo a las instrucciones recibidas o normas existentes, siempre en procedimientos simples. Utilizará terminales de ordenador, tratamientos de textos, maquinas de escribir y calcular, etc. Atenderá llamadas telefónicas en lo referente a su canalización y las realizará



para resolver aspectos de su competencia, realizará labores de filtrado de visitas, control de la correspondencia y cualquier otra función asimilable a la categoría.

- Auxiliar Informático/a: Es el trabajador que presta apoyo al equipo de programación o administración de sistemas, iniciándose en la codificación y mantenimiento de programas y módulos de escasa complejidad, colaborando así mismo en aquellas tareas requeridas para la buena marcha del proyecto en curso de acuerdo a las directrices de su responsable y a los requisitos de calidad de la organización.
- Auxiliar de Protocolo: Es el trabajador que presta apoyo en la atención a los expositores y/o visitantes, efectuando labores de información y atención propias de un departamento de Relaciones Públicas y Protocolo, asistiendo a los diversos eventos que se celebren y organicen ya sea por FEVAL u otras entidades.
- Oficial de Mantenimiento: Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en mantenimiento, realiza sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, fontanería, carpintería, pintura, mecánica, etc. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio. Puede conducir vehículos y máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre, si está en posesión del correspondiente permiso de conducir. Supervisión y mantenimiento de maquinaria y herramientas. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.
  - Albañil.
  - Pintor/a.
  - Carpintero/a Metálico.
  - Carpintero/a de madera.
  - Electricista.
  - Fontanero/a.
- Cocinero/a: Es el trabajador que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colabora en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Prepara, cocina y presenta los productos de uso culinario. Colabora en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisa y controla el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colabora en la planificación de menús y cartas. Colabora en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.
- Camarero/a Responsable de Sala: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sala y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante.



Controla y revisa mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadro y liquidación de la recaudación en su sala. Atiende reclamaciones de clientes.

#### SUBGRUPO D2

- Camarero/a: Es el trabajador que ejecuta de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Prepara las áreas de trabajo para el servicio. Realiza la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elabora para consumo viandas sencillas. Transporta útiles y enseres necesarios para el servicio. Colabora en el montaje, servicio y desmontaje de salas para usos de comedor. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colabora en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Recibe, despide y ubica a los clientes. Informa y aconseja al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Realiza la labor de facturación y cobro al cliente.
- Ayudante de Cocina: Es el trabajador que participa con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realiza las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Prepara platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.
- Jardinero/a: Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en labores de jardinería, realiza en monumentos, parques y jardines, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: podas, recortes, siembras, abonados e injertados de plantas y árboles. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales en viveros de plantas. Puede conducir vehículos si está en posesión del correspondiente permiso de conducir, manejar herramientas y maquinaria, responsabilizándose del mantenimiento de las mismas. Realizará las funciones asimilables a la categoría.
- Taquillero/a: Es el trabajador que expende al público los billetes de entrada a las Instalaciones y Dependencias donde se celebran Eventos, cobrando el importe o canjeándolos con las autorizaciones expedidas por la Administración. Diariamente, al concluir la jornada, hará entrega en la Administración de la cantidad recaudada, los comprobantes de canje y los talonarios de billetes sobrantes, respondiendo de los déficits de arqueo.
- Peón de Mantenimiento: Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico. Puede conducir vehículos y máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre, si está en posesión del correspondiente permiso de conducir. En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: pintura, montajes, desmontajes y almacenaje, limpieza de naves, albañilería, fontanería y cualquier otra función asimilable.



- Azafato/a: Es el trabajado que realiza labores auxiliares de relaciones públicas como soporte y atención al cliente, bajo las directrices de un superior.
- Guarda-Conserje: Es el trabajador que actúa indistintamente de guardián de locales, instalaciones y demás dependencias del recinto Ferial, así como de las mercancías y efectos allí depositados, o estando en una puerta, para que solo tengan acceso las personas provistas de entrada o invitación, conforme a las órdenes recibidas. Desarrollará funciones consistentes en la ejecución de encargos oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, apertura y cierre puntual de las dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio. Informa y orienta al público. Realiza el porteo del material y enseres que fueran necesarios. Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye la correspondencia. Atiende pequeñas centralitas telefónicas.
- Limpiador/a: Es el trabajador que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, ejecutando tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel elemental (limpieza en naves de exposición, locales, instalaciones, material de oficinas, vestuarios y otras análogas).

**ANEXO III**

## TABLAS SALARIALES

**Salarios Base por Grupo Profesional**

Grupo/subgrupo profesional	Sueldo Base Mensual	Sueldo Base Anual
A	1.950,00 €	27.300,00 €
B	1.670,00 €	23.380,00 €
C	1.370,00 €	19.180,00 €
D1	1.135,00 €	15.890,00 €
D2	1.065,00 €	14.910,00 €

**Complementos retributivos específicos**

Nocturnidad	20% de valor de hora ordinaria
-------------	--------------------------------

Libre disposición	
Jefatura de Departamento	500 € / mes (12 pagas)

**Docencia**

A	5 € / hora
B	9 € / hora
C	11 € / hora

Antigüedad	30 € / mes (14 pagas)
------------	-----------------------

**Complementos de Nivel por Grupo/Subgrupo**

Grupo/Subgrupo Profesional	Nivel	Complemento mensual (14 pagas)	Complemento anual
A	1	165,00 €	2.310,00 €
	2	245,00 €	3.430,00 €
	3	325,00 €	4.550,00 €
	4	405,00 €	5.670,00 €
	5	485,00 €	6.790,00 €
B	1	155,00 €	2.170,00 €
	2	230,00 €	3.220,00 €
	3	305,00 €	4.270,00 €
	4	380,00 €	5.320,00 €
	5	455,00 €	6.370,00 €
C	1	130,00 €	1.820,00 €
	2	185,00 €	2.590,00 €
	3	240,00 €	3.360,00 €
	4	295,00 €	4.130,00 €
	5	350,00 €	4.900,00 €
D1	1	105,00 €	1.470,00 €
	2	145,00 €	2.030,00 €
	3	185,00 €	2.590,00 €
	4	225,00 €	3.150,00 €
	5	265,00 €	3.710,00 €
D2	1	80,00 €	1.120,00 €
	2	110,00 €	1.540,00 €
	3	140,00 €	1.960,00 €
	4	170,00 €	2.380,00 €
	5	200,00 €	2.800,00 €

...