

RESOLUCIÓ de 16 de novembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de Modificació i Pròrroga del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona fins al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08001852011994).

Vist l'Acord subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de Modificació i Pròrroga del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona fins al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08001852011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACTA DE MODIFICACIÓ I PRÒRROGA DEL XVIII CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA FIRA INTERNACIONAL DE BARCELONA

Assistents

Representació empresarial:

Sandra Gonzalez Mateo
José Hinojosa Martin
José Valiente Serrano

Representació social:

Ignacio Abril Sanz
David Belmonte Arjona
Juan Manuel Macià Roig
M Lourdes Rodriguez Valls
Lourdes Roy Alfonso
Ildfonso Marin Jodar (delegat sindical UGT)
Jaume Marti Mestres (delegat sindical CCOO)

A les 12.30 hores del dia 19 de juliol de 2021, es reuneixen telemàticament els representants dels treballadors/es i els representants de l'empresa esmentats, que són membres de la Comissió Negociadora del XVIII Conveni Col·lectiu de Treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona, reconeixent-se ambdues parts com a interlocutors vàlids amb la capacitat i legitimitat necessària d'acord amb el que es disposa en els articles 87.1 i 89 de l'Estatut dels treballadors.

Les parts, que conformen la Comissió Negociadora del XVIII Conveni Col·lectiu, arriben als següents

ACORDS:

Primer. Pròrroga del Conveni Col·lectiu

Les parts acorden prorrogar el Conveni Col·lectiu actual, denominat XVIII Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona, aprovat per resolució de la Direcció General de Treball, de 5 d'abril de 2017 (codi de conveni núm. 08001852011994), durant quatre anys, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2025.

Segon. Modificacions del Conveni col·lectiu

Pel que respecta a l'articulat del Conveni, les parts acorden modificar els següents articles:

- Nova redacció a l'article 1.1 en els següents termes:

“Article 1.1. Àmbit personal.

El Conveni és d'àmbit d'empresa i regula les relacions laborals entre la Fira Internacional de Barcelona (d'ara endavant Fira) i els/les empleats/des inclosos en la classificació professional regulada en l'article 15 del present Conveni col·lectiu, tret dels/les directors/ores.

A partir de l'1 de gener de 2022, el personal directiu estarà inclòs en l'àmbit personal del Conveni Col·lectiu, a excepció dels membres del Comitè Executiu i pel temps que formin part d'aquest òrgan.

El Conveni no afecta les relacions a què es refereixen els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.”

- Nova redacció a l'article 12 en els següents termes:

“Article 12. Període de prova.

1. La contractació de nou personal, tant si el contracte laboral és indefinit com de duració determinada, està subjecta a un període de prova, que és concertarà per escrit, de la durada següent:

- Grups 1, 2 i 3: 6 mesos
- Grups 4, 5 i 6: 3 mesos

2. En el transcurs del període de prova, qualsevol de les parts pot donar per extingit el vincle, sense cap altre requisit que comunicar la seva decisió per escrit a l'altra part. En aquesta comunicació cap de les parts no està obligada a explicar els motius de la seva decisió.

3. Si durant el període de prova l'empleat/da deixa de prestar serveis per incapacitat temporal, aquest període no s'interromp, i es manté la facultat rescissòria reconeguda a les parts a l'apartat anterior.”

- Nova redacció a l'article 14 en els següents termes:

“Article 14. Cessament.

1. El personal cessa a la FIRA per qualsevol de les causes d'extinció del contracte que es detallen a l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

2. Els empleats/des que desitgin cessar han de fer un preavís per escrit amb una antelació de 25 dies naturals.

3. Jubilació per compliment de l'edat ordinària de jubilació

De conformitat amb el que estableix la disposició addicional dècima de l'Estatut dels Treballadors, la jubilació serà obligatòria per a la persona treballadora quan aquesta arribi a l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, podent extingir l'empresa el contracte per aquesta causa, sempre i quan es compleixin els següents requisits:

a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball compleixi els

requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) Que es transformi un contracte temporal existent en l'empresa en indefinit o es contracti de manera indefinida a una persona treballadora desocupada. En qualsevol dels dos casos, aquesta transformació o contractació podrà ser feta tant per a cobrir el mateix lloc de treball que l'ocupat per la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix, o bé per a ocupar un lloc de treball diferent, ja sigui del mateix grup professional o diferent. Així mateix, a fi de fomentar el relleu generacional o afavorir la qualitat de l'ocupació, també es podrà cobrir el contracte extingit amb una altra persona treballadora de l'empresa més jove o amb un grup professional inferior que passi a exercir funcions superiors.

- Nova redacció a l'article 20 en els següents termes:

“Article 20. Antiguitat.

1. Consisteix en un plus de vinculació a la FIRA.
2. El valor del plus de vinculació és per a tot el personal, independentment de la seva categoria professional, el que s'indica a l'apartat 2 de l'annex 1 d'aquest Conveni, per cada trienni complet d'antiguitat acreditat a la FIRA.
3. A l'efecte de calcular els triennis, es compten tots els anys efectius de prestació de serveis des del moment de la incorporació de cada empleat/da de forma ininterrompuda, excepte els qui procedeixen del cens de treballadors/ores fixos de caràcter discontinu, als quals se'ls reconeix l'antiguitat acreditada en aquesta condició, segons el que disposa l'article 54.3 del capítol 10 del present Conveni Col·lectiu.
4. Els venciments successius del plus de vinculació es meriten des del dia 1 del mes en què té lloc la variació.
5. A partir de l'1 gener 2014 ha quedat suspès la percepció de nous triennis, en tant la Comissió Negociadora no aconsegueixi un nou acord al respecte.
6. A partir de l'1 de gener de 2022 s'acorda l'eliminació del Plus de Vinculació a la Fira i la consolidació dels valors abonats per aquest concepte a 31 de desembre de 2021 al complement ad personam”.

- Nova redacció a l'article 21.2 en els següents termes:

“Article 21.2. Plus de flexibilitat.

Aquells llocs de treballs que requereixin una major flexibilitat de jornada podran percebre un plus de flexibilitat anual, que consisteix en l'import de l'hora laboral que figura a les taules salarials per 60 hores. Aquest plus compensa la flexibilitat complementària establerta a l'article 29.1.c del Conveni col·lectiu.

Aquest plus s'ha d'abonar mensualment per 12 pagues i s'ha de percebre mentre el treballador/a estigui adscrit a algun lloc de treball afectat per la flexibilitat complementària.

No han de percebre aquest plus els empleats/des acollits a una reducció de la jornada laboral. La Direcció de Fira comunicarà a la Representació Social la relació de totes les posicions afectades per aquest plus.

El plus flexibilitat s'abonarà únicament fins a 31 de desembre de 2021.

A partir de l'1 de gener de 2022 aquest Plus quedarà eliminat i els seus valors a 31 de desembre de 2021 s'incorporaran al complement ad personam.”

- Nova redacció a l'article 22.1 en els següents termes:

“Article 22.1. Hores extraordinàries.

Fins al 31 de desembre de 2021, per a les hores extraordinàries s'estableix un valor per cadascun dels grups professionals, i la quantia és la que s'assenyala a la columna corresponent de l'apartat

5 de l'annex 1, en què es distingeix entre les hores extraordinàries treballades en dies laborables (columna A) i les treballades en dissabtes, diumenges i dies festius (columna B).

Tenen el caràcter d'hores extraordinàries les que ultrapassen la jornada ordinària. No es compten com a tals les hores complementàries acordades a l'article 29.

En conseqüència, no es meriten hores extraordinàries quan la FIRA requereixi els complements de jornada o horari a què es refereix l'article 29.1.b i només quan es compleixin totalment les hores complementàries esmentades o se sobrepassin els límits diaris establerts al mateix article i sigui necessària una prolongació de jornada de treball en dies no laborables, aquestes hores tenen la consideració d'extraordinàries, i són retribuïdes segons la quantitat que regula l'apartat 3 de l'annex 1.

La persona interessada i l'empresa poden acordar que totes o part de les hores realitzades en excés puguin ser compensades amb dies de descans, sense que en cap moment el servei quedi desatès.

El col·lectiu que per el seu grup professional no tingui assignat un preu d'hora extra en conveni ha de compensar amb descans les hores fetes que superin la jornada anual màxima establerta en aquest Conveni. El mateix tractament tenen els empleats/des del grup professional comercial inserit al sistema d'incentius/comissions.

A partir del 1 de gener de 2022, la retribució econòmica de l'hora extraordinària serà equivalent al valor de l'hora ordinària, ajustant-se a la següent fórmula:

Import hora extra = Salari brut anual/ 1.720 hores anuals

Tenen el caràcter d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària. No es compten com a tals les hores complementàries acordades a l'article 29. En conseqüència, no es meriten hores extraordinàries quan la FIRA requereixi els complements de jornada o horari a què es refereix l'article 29 i només quan es compleixin totalment les hores complementàries esmentades o se sobrepassin els límits diaris establerts al mateix article i sigui necessària una prolongació de jornada de treball en dies no laborables, aquestes hores tenen la consideració d'extraordinàries, i són retribuïdes segons la quantitat que regula l'apartat 3 de l'annex 1.

La persona interessada i l'empresa poden acordar que totes o part de les hores realitzades en excés puguin ser compensades amb dies de descans, sense que en cap moment el servei quedi desatès.

El col·lectiu que pel seu grup professional no tingui assignat un preu d'hora extra en conveni ha de compensar amb descans les hores fetes que superin la jornada anual màxima establerta en aquest Conveni. El mateix tractament tenen els empleats/des del grup professional comercial inserit al sistema d'incentius/comissions.

A partir de l'1 de gener de 2022, amb caràcter general i a falta de pacte en contra, les hores extraordinàries realitzades es compensaran mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat".

- Nova redacció a l'article 22.2 en els següents termes:

“Article 22.2. Plus de festivitats.

Les hores treballades en dies festius segons el calendari laboral de la FIRA que corresponguin al complement horari, flexibilitat complementària i hores extraordinàries a compensar amb descansos seran retribuïdes, fins al 31 de Desembre de 2021, amb un import que consisteix en el 25% del valor de l'hora laborable que figura a les taules salarials. Aquest import s'estableix a l'apartat 1.A de l'annex 1.

A partir de l'1 de gener de 2022 aquest complement solament es meritara en diumenges, festes oficials i dies festius establertes en el calendari laboral de Fira i només a partir de 10 dies festius treballats en l'any natural."

- Nova redacció a l'article 23 en els següents termes:

"Article 23. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries del personal de la FIRA són les següents:

- Paga de març
- Paga de juny
- Paga de setembre
- Paga de desembre

L'import de les pagues és d'1 mensualitat de sou conveni, plus de vinculació i complement ad personam.

La meritació serà trimestral dins del mateix any natural, i al seu abonament dins de l'any en què els treballadors/ores les vagin generant. D'aquesta manera, cada trimestre natural generarà una única paga extra de forma íntegra.

El personal que hagi ingressat o cessat en els 3 mesos anteriors a la meritació de cada paga extra l'ha de percebre en la proporció corresponent.

A partir de l'1 de gener de 2022, per a tot el personal de Fira es prorratejaran en les 12 mensualitats les 4 gratificacions extraordinàries."

- Nova redacció a l'article 24 en els següents termes:

"Article 24. Complement ad personam.

Aquest complement inclou, en el cas de que es percebin a data de signatura del Conveni, els següents conceptes:

- Complement d'Idiomes: L'import anual distribuït en 16 pagues.
- Complement de menyscapte de diners: L' import anual distribuït en 16 pagues.
- Complement personal: En l' import que esta percebent cada treballador.
- Plus quantitat – qualitat: L' import anual distribuït en 16 pagues.

A partir de l'1 de gener de 2022, s'incorporen al complement ad personam el Plus de Vinculació i el Complement de Flexibilitat, en els imports que percebi cada persona treballadora a 31 de desembre de 2021.

Aquest Complement seguirà la mateixa evolució d'increment retributiu que el Sou Conveni , no sent ni compensable ni absorbible, excepte promoció o acord amb el treballador.

- Nova redacció a l'article 25 en els següents termes:

"Article 25. Pagament de les retribucions.

Els emoluments es fan efectius fins al dia 29 de cada mes, i l'import s'ingressa al compte bancari o la llibreta d'estalvis designat per l'empleat/da, previ descompte de la quota de la Seguretat Social i l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Les pagues extraordinàries de març, juny i setembre s'han d'abonar junt amb la mensualitat fins al dia 25; la de desembre s'ha de percebre junt amb la mensualitat fins al dia 20.

A partir de l'1 de gener de 2022, la data de pagament de la nòmina serà fins al dia 28 del mes en curs, excepte la mensualitat de desembre que s'abonarà fins al 20 d'aquest mateix mes.

En el cas que les dates assenyalades en els paràgrafs anteriors siguin dissabtes, diumenges o dies festius, FIRA realitzarà la transferència del pagament de les nòmines el dia laboral immediatament anterior.

Els empleats/des eventuais han de percebre les retribucions que els corresponguin fins al dia 10 del mes vençut mitjançant un únic pagament, si bé s'han de confeccionar tants rebuts de salari com períodes treballats durant el mes. S'ha d'ingressar l'import corresponent al banc o caixa d'estalvi designat a aquest efecte per l'empleat/da, previ descompte de les quotes de la Seguretat Social i de les retencions corresponents a l'impost sobre la renda de les persones físiques. En cas de necessitat, aquests empleats/des poden sol·licitar una bestreta a la Direcció de l'empresa que es liquidarà en efectiu en un termini màxim de 2 dies laborables en FIRA des de la data de petició”.

- Nova redacció a l'article 29 en els següents termes:

“Article 29. Horaris.

1. Atesa l'especial naturalesa de les activitats de la FIRA i la necessitat d'adequar els horaris de treball del personal a les variacions o els increments de treball que es produeixin temporalment en diverses seccions, departaments o llocs de treball, s'acorda que la distribució de la jornada que s'ha estipulat a l'article anterior es porti a terme de la manera següent:

a. Un horari fix o predeterminat, durant tot l'any, amb la distribució que es detalla a l'apartat següent, d'un total màxim de 1.630 hores anuals.

b. Uns complements horaris o jornades a establir per la FIRA, segons les necessitats de treball, d'una manera circumstancial i temporal, de 90 hores anuals en les condicions que es detallen a l'apartat 3 d'aquest article.

c. Fins al 31 de desembre de 2021, una flexibilitat complementària de 60 hores, que afecta els treballadors/ores relacionats a l'article 21.2, amb les condicions especificades a l'apartat 3 d'aquest article.

Aquesta flexibilitat complementària implica la prestació econòmica detallada a l'apartat 1.A de l'annex1. Qualsevol modificació d'aquestes condicions sobre els llocs de treball han de ser comunicades prèviament al Comitè d'Empresa. Quan aquestes hores es facin fora de l'horari habitual indicat a l'apartat 2 de l'annex2 s'han de compensar amb descansos.

d. A partir de l'1 de gener de 2022, una flexibilitat complementària de 82 hores, que afecta totes les persones treballadores de Fira. Quan aquestes hores es facin fora de l'horari habitual indicat a l'apartat 2 de l'annex 2 s'han de compensar amb descansos en dies laborals en el calendari laboral de Fira.

2. Els horaris fixos del personal de la FIB són els que s'indiquen a l'apartat I de l'ANNEX II d'aquest Conveni, i el quadre d'horaris és el que figura a l'apartat II de l'ANNEX II

1. La prestació dels complements horaris a què es refereixen els apartats b, c i d del punt 1 d'aquest articles es pot fer d'alguna de les maneres següents:

a. Mitjançant la prolongació de l'horari diari fix, sense que es puguin excedir les 2 hores diàries en jornada habitual o 4 hores en jornada intensiva. Si se superen aquests límits, s'han de considerar hores extraordinàries a tots els efectes.

b. Mitjançant la determinació com a dies de treball dels dissabtes, diumenges o dies festius, sense que es puguin superar les 10 hores diàries. Els excessos s'han de considerar hores extraordinàries a tots els efectes.

c. Els horaris que superin la jornada habitual establerta a l'apartat 1 de l'annex 2 del Conveni col·lectiu de la FIRA, els ha de confirmar el responsable de cada departament.

Sense aquest requisit no seran vàlides les hores que superin aquesta jornada, als efectes d'amortització del complement d'hores i de la flexibilitat complementària, ni tampoc computaran com a hores extraordinàries.

d. Els permisos justificats (visites mèdiques, gestions notarials, exàmens, etc.) com també aquelles hores que es preveuen en el Conveni col·lectiu i la resta de legislació vigent no incrementen el complement d'hores.

e. En el cas de baixa per malaltia, accident no laboral, accident de treball o maternitat, s'ha de descomptar del complement d'hores i de la flexibilitat complementària el nombre d'hores que a continuació es detallen:

Meses de baixa	N hores a descomptar	
	Complement d'hores	Flexibilitat complementària
1 mes de baixa	8	5,00
D'1 a 2 mesos de baixa	16	10,30
De 2 a 3mesos de baixa	24	16,00
De 3 a 4mesos de baixa	32	21,30
De4 a 5mesos de baixa	40	27,00
De 5 a 6 mesos de baixa	48	32,30
De 6 a 7 mesos de baixa	56	38,00
De 7 a 8 mesos de baixa	64	43,30
De 8 a 9mesos de baixa	72	49,00
De 9 a 10mesos de baixa	81	54,30
De 10 a 11mesos de baixa	90	60,00

A partir de l'1 de gener de 2022 queda sense efectes la columna de la Flexibilitat complementària.

f. Periòdicament cal revisar l'horari efectuat pels empleats/des a fi de regularitzar el complement d'hores i la flexibilitat complementària.

g. A l'efecte de calcular tant les hores complementàries i de flexibilitat com les hores extraordinàries, les prolongacions de la jornada es compten i s'arrodoneixen per períodes mínims de 15 minuts, essent la fracció mínima inicial a computar de 30 minuts. Si la fracció de minuts a comptar no arriba als 7 minuts i mig, l'arrodoniment es fa per defecte, i si arriba a 7 minuts i mig o els supera, es fa per excés, fins als 15 minuts mínims.

h. Comissió de servei.

Són les hores treballades per a l'empresa fora dels centres de treball, que s'han de comptar com a temps de treball efectiu.

En desplaçaments, s'han de comptar fins a 10 hores diàries. A efectes de desplaçament i viatges dels treballadors/ores cal atènyer-se al que es disposa en la política de viatges.

2. Compensació d'hores en excés.

Es defineix d'aquesta manera el romanent d'hores de treball en excés una vegada consumides les hores complementàries i la flexibilitat complementària del punt 1 del apartat c d'aquest mateix article i percebudes les hores extraordinàries permeses legalment, fins al 31 de desembre de 2021. Aquestes hores no tenen la conceptuació d'hores extres i s'han de compensar amb descansos com a màxim fins al 31 de desembre de l'any següent al que es facin.

3. Realització dels complements horaris i flexibilitat complementària.

a. En dies laborables. Si es requereix a algun empleat/da o empleats/des que prolonguin l'horari fix diari, la FIRA els ha d'avisar amb 24 hores d'antelació.

b. En dies festius. Quan l'aplicació de les hores complementàries i de flexibilitat es faci en dissabtes, diumenges o dies festius, cal tenir en compte les normes següents:

El preavis del dia o els dies en què l'empleat/da ha de fer les hores s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de 9 dies naturals. Les hores a assignar no poden ser mai inferiors a 4 en una jornada. Les hores complementàries a assignar en dies festius anualment a cada empleat/da no poden excedir les 50, i la resta, fins arribar a les 90, només es poden aplicar en dies laborables”.

- Nova redacció a l'article 32 en els següents termes:

“Article 32. Calendari Laboral de la FIRA.

Durant l'últim trimestre de l'any en curs, les parts es comprometem a acordar el calendari laboral de l'any següent.

Per al període 2022 a 2025 el calendari laboral mantindrà una estructura de 1.630 hores distribuïdes en els dies de treball pactats i uns complements horaris de 90 hores anuals.”

- Nova redacció a l'article 33.17 en els següents termes:

“Article 33.17. Permisos excepcional.

A canvi de la congelació del plus de vinculació durant la vigència de l'actual conveni, s'acorda poder gaudir d'un dia addicional de permís retribuït a l'any per tot el personal amb més d'un any d'antiguitat a 1 de gener de l'any en curs. Aquest dret queda en suspens durant els exercicis 2020 i 2021 i s'elimina a partir de l'1 de gener de 2022.”

- Nova redacció a l'apartat 5 de l'Annex I en els següents termes:

“Apartat 5 de l'Annex I. Substitució servei de menjador.

Quan excepcionalment per necessitats de feina, prèvia conformitat del responsable del departament o saló, un empleat/da hagi de prestar serveis durant el període d'interrupció de la jornada al migdia, la FIRA ha de disposar d'un servei de menjador que li faciliti el dinar. No obstant això, es faculta la Direcció de l'empresa per substituir el servei de menjador per l'abonament d'una dieta de la quantitat següent:

<u>Dia Laborable</u>	<u>Dia Festiu</u>
11 EUR	16 EUR

S'acorda substituir la percepció de la quantitat de diners per un val de dinar o document similar.

Tenen dret a percebre aquest concepte (un per cas) tots els empleats/des de la Fira amb jornada normal que es trobin en alguna de les circumstàncies següents:

- No disposin d'un període mínim de descans d'1 hora entre la jornada de matí i tarda.
- Prolonguin la jornada més tard de les 22 hores.
- Prolonguin la jornada més tard de les 16 hores durant l'horari d'estiu.
- Treballin com a mínim 6 hores en dia festiu segons el calendari de la FIRA.

En tot cas, l'empleat/da ha de disposar del descans necessari per dinar, que no ha d'ultrapassar els 60 minuts.

Les parts es comprometem a negociar l'import de la dieta laborable si el Govern modifica l'import màxim exempt.

A partir de l'1 de gener de 2022 solament es meritirà aquest dret en període celebració d'un esdeveniment firal i per al personal directament implicat en aquests processos. La Direcció podrà

substituir el lliurament d'un val de menjar pel pagament directe del menjar en un local de restauració”.

- Nova redacció a la disposició addicional primera en els següents termes:

“Disposició addicional primera. Condicions econòmiques durant la seva vigència:

Pel personal en alta i amb més d'un any d'antiguitat a data 1 de gener de cadascun dels anys de referència, els increments salarials seran els següents:

- Per l'any 2015: un 1% consolidable sobre els conceptes fixes a 31/12/2014, exclòs el plus voluntari.

- Per l'any 2016: un 0,5% consolidable sobre els conceptes fixes a 31/12/2014, exclòs el plus voluntari, re valoritzats amb l'increment del 2015. El resultat serà el mòdul salarial a 31/12/2016.

En el cas d'increments individuals durant els anys 2015 i 2016 superiors als pactats en el conveni col·lectiu, les diferències de l'import resultant seran absorbibles i compensables.

La representació de l'empresa facilitarà una relació del personal afectat per aquests increments individuals a la representació social.

Els endarreriments es liquidaran en un termini màxim de tres mesos des de la signatura del present Conveni.

- Des de l'any 2017 i fins al 2020: Hi hauran dos trams d'increment en funció dels resultats nets de la Fira de l'any anterior i sobre els conceptes fixes a 31 de desembre d'aquest mateix any, exclòs el plus voluntari.

- Un primer, consolidable fins al 0,5%
- Un addicional, no consolidable i de tracte únic, fins al 2%

Aquest increment respondrà a la següent fórmula:

Percentatge d'increment any x = Resultat net Fira any(x-1) / Massa salarial any (x-1)

Amb les següents consideracions:

- Si el percentatge és menor que 0, no hi haurà increment
- Si el percentatge supera el 2,5% com a màxim serà el 2,5%

A aquests efectes la Direcció facilitarà a la Representació Social els comptes anuals auditats i la massa salarial a 31 de desembre de l'exercici del personal afectat pel conveni.

- Per l'any 2021. A causa de la paralització de l'activitat firal des de febrer de 2020 provocada per la Covid-19, les parts acorden que durant l'exercici 2021 no es produirà cap revisió de les condicions salarials, independentment dels resultats obtinguts en l'exercici 2020.

- Per als anys 2022, 2023 i 2024 les taules salarials es mantindran en els valors vigents a 31 de desembre de 2021.

- Per a l'any 2025: Si el resultat acumulat dels anys 2022 al 2024 és igual o superior als 15 milions d'Euros, les taules salarials així com el complement ad personam experimentaran un increment del 0,5 per 100. Del resultat de referència s'exclouen els resultats del CCIB.

- Increment no consolidable i de tracte únic pels anys 2022, 2023, 2024 i 2025. Per a cadascun d'aquests anys s'estableix un increment no consolidable i de pagament únic en funció dels resultats de Fira, exclouent els resultats aportats pel CCIB. El percentatge d'increment, aplicable sobre el salari conveni i el complement ad personam, es regirà per la següent taula:

RESULTATS		INCREMENT
Menys 1.500.000 €		0 %
De 1.500.000 €	a 2.249.999 €	0,5%
De 2.250.000 €	a 2.999.999 €	1,0%
De 3.000.000 €	a 3.749.999 €	1,5%
De 3.750.000 €	a 4.499.999 €	2,0%
De 4.500.000 €	a 5.249.999 €	2,5%
De 5.250.000 €	a 5.999.999 €	3,0%
De 6.000.000 €	a 6.749.999 €	3,5%
Igual o més de 6.750.000 €		4,0%

El percentatge d'increment s'aplicarà sobre els conceptes salarials especificats meritats a 31 de desembre l'any anterior i la Direcció facilitarà a la Representació Social els comptes anuals auditats. Tindran dret a percebre aquest increment el personal d'alta en el moment del pagament i amb almenys un any d'antiguitat a 31 de desembre de l'any anterior.”

Nova redacció a l'apartat 1-A de l'annex I, incorporant al personal directiu a les taules salarials com grup 0:

“Apartat 1-A
TAULES SALARIALS 2021

Grupo Prof.	Salari Mes	Paga Extra	Total Anual	Salari Hora	Plus Nocturn	Plus Festivitat	Plus Flexibilitat
0	2.500,00	2.500,00	40.000,00	23,26	5,12	N/A	N/A
1	2.030,15	2.030,15	32.482,40	18,89	4,16	N/A	N/A
2	1.780,26	1.780,26	28.484,16	16,56	3,64	4,14	82,80
3	1.586,05	1.586,05	25.376,80	14,75	3,25	3,69	73,75
4	1.332,29	1.332,29	21.316,64	12,39	2,73	3,1	61,95
5	1.144,44	1.144,44	18.311,04	10,65	2,34	2,66	53,25
6	1.061,26	1.061,26	16.980,16	9,87	2,17	2,47	49,35

TERCER. Mesures de suport per a les persones afectades per l'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO).

L'activitat firal s'ha vist impedida o greument limitada a conseqüència de la crisi epidemiològica provocada per la Covid-19 des de febrer de l'any 2020. Davant aquesta circumstància, l'empresa ha hagut d'acollir-se a un ERTO des del mes de maig de 2020, la qual cosa ha redundat en què la situació econòmica de les persones treballadores de Fira s'hagi vist considerablement afectada. A més, el personal ha manifestat la seva sensació d'inseguretat davant el constant allargament de la pandèmia i les restriccions que aquest fet ha implicat per a la nostra activitat.

Per tot l'exposat, les parts introdueixen en el Conveni Col·lectiu tres noves mesures de caràcter econòmic i un altre d'estabilitat en l'ocupació a través d'una nova disposició addicional, en els següents termes:

“Disposició addicional octava. Mesures de suport per a les persones afectades per l'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO).

Amb l'objectiu de millorar la situació econòmica i emocional de les persones treballadores de Fira, s'introdueixen les següents mesures en el marc temporal de la pròrroga del Conveni per als anys 2022 a 2025

a. Vacances 2021. Independentment del nivell d'afectació personal durant l'ERTO des de l'1 de

juliol de 2020, data d'inici de la meritació de vacances per al present exercici, tot el personal d'alta a 31 d'agost de 2021, té dret a gaudir 23 dies laborals de vacances i a percebre una mensualitat completa de salari. Per al personal amb data d'alta en l'empresa posterior a l'1 de juliol de 2020, els anteriors drets seran proporcionals al temps transcorregut des de l'inici de la prestació.

b. Bestretes concedides al maig de 2020 al personal amb el contracte suspès pel primer ERTO. Tot el personal en alta el 31 d'octubre de 2021, al qual se li hagi concedit una bestreta de 900 € pel fet que el seu contracte va quedar suspès a partir de l'1 de maig de 2020 amb ocasió de l'ERTO, segons acord de data 30/04/2020, quedarà exempt de retornar el citat import. La nòmina del mes de novembre de 2021 incorporarà una meritació bruta de 900 € i un descompte net del mateix import.

c. No retorn del personal a la situació de suspensió després de la celebració del MWC'21. Fins al 31 d'octubre de 2021, data d'expiració pactada per l'ERTO ETOP, i excepte aquells casos individuals informats favorablement per la Comissió de seguiment de l'ERTO, l'empresa adquireix el compromís de desafectat total o parcialment als empleats/des en situació de suspensió del contracte, sempre que no es dictin noves restriccions per les autoritats competents que impossibilitin o limitin substancialment l'activitat firal.

En el cas que una persona no tingui ocupació efectiva durant aquest període, la direcció i l'empleat/da podran acordar les següents mesures:

- I. Mobilitat funcional. El percentatge de reducció s'establirà en funció de les necessitats del treball a desenvolupar.
- II. Acumular les hores no treballades per a compensar-les amb treball efectiu posteriorment. En aquest cas el percentatge de reducció es fixarà en el màxim permès en la legalitat vigent i que actualment és un 70 per 100.
- III. Suspendre el contracte de treball.

d. Garantia d'estabilitat en l'ocupació. L'empresa es compromet a no realitzar cap acomiadament col·lectiu segons la regulació de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors i instrumentat legalment a partir del procediment ERO, durant la resta de l'exercici 2021. Si el resultat de l'exercici 2021 és positiu i el pressupost d'ingressos per al 2022 a 31 de desembre de 2021, és igual o superior a 150 milions d'Euros (sense tenir en compte el resultat previstos del CCIB), aquest compromís d'estabilitat en l'ocupació s'estén fins al 30 de juny de 2022".

QUART. Registre

El present acord de pròrroga i modificació, complint els requisits legals, serà presentat per a registre i publicació en els termes de l'article 90 de la vigent Llei de l'Estatut dels Treballadors i l'article 6.1 a) del Reial decret 713/2010, de registre i dipòsit de conveni i acords col·lectius de treball, de 28 de maig de 2010.

La Comissió Negociadora designa a José Hinojosa Martín per al registre del present acord. Com a persona interessades a l'efecte de comunicacions del citat registre constaran: el President del Comitè d'Empresa, Sr. Juan Manuel Macià Roig, els delegats sindicals, Srs. Ildfonso Marin Jodar (UGT) i Jaume Marti Mestres (CCOO) i el mateix José Hinojosa Martín, en representació de l'empresa

I no havent-hi més assumptes que tractar s'aixeca la sessió i d'aquesta el present acord que, una vegada llegit i trobat conforme el signen els assistents telemàticament a causa de la situació de treball a distància com a mesura de protecció davant la Covid-19.

Barcelona, 16 de novembre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia