

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2024/17533 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Pirotecnia Ricardo Caballer, SA. Código: 46101672012020.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Pirotecnia Ricardo Caballer SA.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 10 de diciembre de 2024, por la comisión negociadora formada, de una parte, por el representante legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Haciendo, asimismo, la observación de que cuando en el texto del convenio se indica al "Anexo tercero" o "Anexo III", debe entenderse que se refiere al "Anexo" de dicho convenio.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



[VER ANEXO](#)

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 16 de diciembre de 2024.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



Convenio Colectivo de **EMPRESA RICARDO CABALLER SA.**

Preámbulo:

El Presente Convenio se ha pactado por una parte por la empresa Ricardo Caballer S.A., y de otra parte por el comité de empresa de la misma integrado por nueve representantes, todos ellos pertenecientes al Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI-CV).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del pretendido convenio y suscribirlo en los términos que constan.

Este convenio goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del Título III del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los ámbitos territorial, personal y funcional del mismo.

Capítulo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores/as y la empresa RICARDO CABALLER SA, cuya actividad es la de fabricación de productos de pirotecnia y su comercialización.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la citada empresa disponga.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado/a en la empresa incluidas en el ámbito anterior, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros/as de empresa que revistan la forma jurídica de sociedad o alta dirección o alta gestión en la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2028.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día 1 de enero de 2024.

Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia:

El plazo para la denuncia del convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el presente convenio, se seguirá por las siguientes reglas:

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervenientes en la negociación, se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales según VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV de 01-07-2023)

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Capítulo 2

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con arreglo a la prescrita en este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, y en cuanto a su extensión e implantación, será de aplicación lo determinado en este convenio.

Capítulo 3. Clasificación del personal y cese

Artículo 7. Clasificación del personal por tipos de contratación.

Por razón de su permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores/as se clasificarán en: fijos, contratados a tiempo determinado, interino y contratado a tiempo parcial. Así mismo podrá celebrarse cualquier otro contrato cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Son trabajadores/as fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a duración.

Son trabajadores/as eventuales los contratados por una duración determinada en la prestación de sus servicios y suscritos en las modalidades previstas en el art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, así como los contratados según el art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores que corresponde a los contratos de obra o servicio determinado.

Son trabajadores/as contratados a tiempo parcial, los que presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable

Son trabajadores/as interinos los que ingresen en la empresa exactamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (excedencia, enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, periodos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural o situaciones análogas) y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

Si el trabajador/a fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador/a interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. No adquirirá el trabajador contratado por interinidad la condición de trabajador fijo cuando el trabajador sustituido por encontrarse en incapacidad temporal alcance la jubilación o falleciere; igualmente se extinguiría si al trabajador sustituido se le declara una incapacidad permanente (el contrato se extinguiría sin su reincorporación).

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 9 meses, dentro de en un periodo de 12 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dicha modalidad contractual, anteriormente citada también podrá ser empleada ante el aumento de la proporción de tareas que se ocasiona y que se han de asignar por déficit de personal que se produce como consecuencia del disfrute de vacaciones de los mismos.

Artículo 8. Cese

Estará a lo dispuesto en el art. 49.1 c del E.T.

Para cesar en la empresa los trabajadores/as deberán preavisar con quince días de antelación, en aquellos contratos de duración de un año o superior.

En el caso de no preavisar con dicha antelación, que se hará por escrito, el trabajador/a será objeto de una deducción de un día de salario por cada día de retraso en el mismo.

Similar penalización se realizará en caso contrario cuando sea el empresario el que no realice tal preaviso.

Capítulo 4. Política salarial

Artículo 9. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por percepciones salariales y extra salariales o indemnizatorias.

1. Las retribuciones salariales, son las que se indican

- A) Salario base cuyo abono es por día natural.
- B) Plus de convenio se abonará por día natural.

C) Plus de peligrosidad que será abonado por día efectivamente trabajado, devengándose de lunes a viernes, quedando establecida su cuantía en el 30% del salario base diario de cada categoría. No será abonable para el personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

Para el periodo comprendido del 1 de enero de **2024** al 31 de diciembre de **2024**, la cuantificación salarial figura incorporada en el anexo tercero del presente convenio. Se incrementan en todos los conceptos señalados, el 0,80% con respecto a las cuantías de las tablas salariales del año 2019.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el BOP.

Artículo 10. Retribuciones año 2024

Se contemplan en el anexo III, manteniendo la misma estructura salarial, reflejada en el artículo nueve y por lo que concierne para el periodo comprendido del 1 de enero de **2024** al 31 de diciembre de **2024** se adjunta tablas salariales como anexo.

No obstante lo anterior, se establece la cláusula de actualización sobre dichos conceptos retributivos, que será aplicable al final de cada ejercicio si se da la siguiente circunstancia: si la tasa de variación anual del índice de precios al consumo general nacional (Sistema IPC) del mes de diciembre supera el 0,80 por ciento, su exceso se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de ese mismo año.

Para el supuesto que en año 2024 y sucesivos, como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial, el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,80%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de lo percibido por los conceptos salariales, consolidándose dicho salario base satisfecho, que servirá de base de cálculo para futuras negociaciones.

El pago de los atrasos salariales, si los hubiere y dimanantes de este artículo se harán efectivos a los dos meses siguientes de su publicación en el BOP.

La cuantificación salarial figura incorporada en el anexo III del presente convenio.

Artículo 11. Antigüedad

Los trabajadores/as fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la misma empresa, consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

El modulo para el cálculo y abono de dicho complemento quedo congelado en su base de cálculo sobre el salario base percibido por el trabajador en el año 2011. Por tanto, para los dos años de vigencia del presente convenio y en los sucesivos años, la referencia para calcular el importe económico de la antigüedad, será el salario base consignado en las tablas que como anexo figuran incorporadas al presente convenio colectivo.

La cuantía del complemento será del 5% por cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzara a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 12. Plus Chofer Montador

Los trabajadores/as que en posesión del carné de experto o el de aprendiz, realicen las funciones de chófer o conductor para el montaje de espectáculos y la realización de su disparo y siempre y cuando El desplazamiento sea al menos una hora, comprendiendo tanto la ida como la vuelta percibirán para el año 2024, un plus de 16,97 € para el conductor de primera y de 11,33 € para el conductor de segunda por viaje realizado.

Para el supuesto que sean dos o más los chóferes que, turnándose, efectúen la conducción del vehículo en el mismo recorrido, el importe del plus será distribuido en proporción al tiempo de conducción que cada chófer efectúe.

Se entiende por conductor de primera el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase C o superior (autorización para conducir vehículos de más de 3.500 Kg. PMA) y por conductor de segunda, el trabajador que está en posesión del permiso de conducción clase B (autorización para conducir vehículos de menos de 3.500 Kg. PMA). Todo conductor debe de estar en posesión del ADR que le autoriza para el transporte de mercancías peligrosas".

Plus Conductor

Aquellos trabajadores que estando en posesión del carnet de ADR y deban desplazarse a petición de la empresa a transportar mercancía a distintas localidades tendrán un plus por kilometro realizado y en función de la tara del transporte. Para vehículos de menos de 3.500 kg clase de permiso "B" se le abonara a razón de 0,14 €/km, y aquellos trabajadores que utilicen vehículos de mas de 3.500 kg clase de permiso "C" se les abonara a razón de 0,16 €/km.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Con los límites cuantitativos indicados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, son las que, excediendo de la duración de la jornada laboral ordinaria se trabajen. Las horas extraordinarias realizadas dentro del taller, se pagará con un recargo del 75% de su valor ordinario. En cualquier caso, para fijar dicho importe se estará a los acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, cuyo acuerdo prevalecerá.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, de disparo de fuegos artificiales y las llamadas mascletás y similares, que excedan de la jornada laboral ordinaria, se estará a lo siguiente:

A. Si el disparo se realiza en día laborable, mañana o tarde, sin exceder en horas la duración de la jornada laboral, el trabajador percibirá la dieta que le pueda corresponder según el art. 14 de este convenio (desplazamientos y dietas). En este supuesto no existen horas extraordinarias.

B. Si el disparo, o cualquier otro acto, se realiza en día laborable y excede de la jornada normal de trabajo, ocupando menos de cuatro horas, el trabajador además de las dietas que pueda percibir según el art. 14, percibirá un plus de medio disparo laborable según su categoría profesional. Si emplease más de cuatro horas el plus de disparo sería completo.

C. Si el disparo se realiza en día festivo el trabajador percibirá la dieta que le puede corresponder según el art. 14.

– Si realiza el disparo de una mascletá tendrá derecho al percibo de medio plus de disparo festivo en la cuantía que figura en la tabla del presente convenio. Si la mascletá excede de 5 horas en su montaje y ejecución, el medio plus de disparo festivo se incrementará en un 20 por ciento de su valor. La ejecución de un acto de otra naturaleza será abonado como medio plus de disparo.

– Si se realiza el disparo de un castillo, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo, no tendrá la consideración de castillo, el disparo de ramillete.

– Si realiza el disparo de dos, o más actos, tendrá derecho al percibo del plus de disparo de festivo completo.

Nota: mediante el abono del plus disparo (art. 14 del texto), se retribuyen las horas extraordinarias realizadas en los supuestos contemplados en los apartados B. y C.

Por la propia naturaleza de la actividad del sector pirotécnico y en particular la clase de ejecución de determinados trabajos fuera de fábrica (disparo de fuegos artificiales, mascletas y similares), que inevitablemente se efectúan en lugares y a fechas ciertas, el trabajador/a queda obligado a desplazarse para efectuar toda clase de disparos al lugar objeto de contratación y a ejecutar los trabajos descritos en los apartados A, B y C y por ende realizar horas extraordinarias, respetándose en todo caso los límites establecidos en el apartado 2 del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores. Quedará únicamente dispensado de la salida cuando justifique con razones suficientes la imposibilidad de hacerlo, que será aceptada con carácter restrictivo y solamente cuando se deba a enfermedad, accidente, haciéndose extensivo a las licencias obligatorias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas deberán distribuir equitativamente y entre todos los trabajadores/as habilitados, las salidas para efectuar disparos, siempre teniendo en cuenta la capacidad y preparación de aquellos y las necesidades del servicio; todo ello con objeto de evitar discriminaciones.

A los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Artículo 14. Plus operarios de disparos

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, consistente en el montaje y disparo de espectáculos pirotécnicos, será encomendado al personal que ostente la habilitación pertinente a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 563/2010 y con independencia de la categoría profesional que posea en fábrica, dicha cuantía se encuentra regulada en anexo a este convenio. Los importes que se estipulan son para aquellos disparos que se efectúan fuera de la jornada ordinaria de trabajo, puesto que se entiende que el efectuarlos en jornada laboral no implica un coste adicional.

– Encargado/a-experto/a: es aquel trabajador/a que vinculado a la empresa y en posesión del carné de experto/a asume la dirección de montaje y disparo, dirige y organiza a los expertos/as, pudiendo ser el interlocutor de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes y que asimismo realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos. Precisión: solo cuando vayan dos o más expertos/as, uno de ellos/as, será designado por la empresa para el desempeño de las funciones indicadas.

– Encargado/a: persona designada por la empresa que asume la dirección de montaje y disparo, siendo la interlocutora de la empresa con la entidad organizadora y las autoridades competentes.

– Experto/a: es aquel trabajador/a vinculado a la empresa que, disponiendo del carné de experto, realiza las operaciones de desembalaje, montaje, manipulación y disparo de los artificios pirotécnicos.

– Aprendiz/a: persona vinculada a la empresa que, disponiendo del carné de aprendiz realiza, bajo la supervisión de los expertos, operaciones de desembalaje, montaje y manipulación y conexión de los artificios no pudiendo realizar el disparo.

– Personal auxiliar: trabajador/a de apoyo, que colabora en las labores de montaje, desmontaje y siempre sin la existencia de material pirotécnico.

Por el ejercicio de dichas tareas fuera del centro de trabajo, el trabajador/a que desempeñe las funciones descritas, percibirán un plus de disparo cuyas cuantías se contemplan en el anexo tercero. Por el objeto y naturaleza de la retribución del plus de disparo, así como su cuantía, el plus de peligrosidad no será abonado cuando se efectúen disparos.

Artículo 15. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores/as que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distantes a aquellas con las que radique su centro de trabajo y realicen una comida o una cena fuera de su domicilio, su costo será satisfecho por el empleador. Estas cantidades previamente se anticiparan en efectivo por el empresario con el fin de que puedan hacer frente al gasto, si bien posteriormente deberá el trabajador justificar con los recibos y facturas dichos gastos. Los gastos de desplazamiento y pernocta correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado, respetando lo previsto en el art. 43.2 del Real Decreto Legislativo 8/15, de 30 de abril.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador/a hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta si, previo acuerdo con la empresa, los gastos de comida corrieran a cargo de la misma, así como cuando dichos gastos corran a cargo del contratante.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra durante el mes de julio, aunque las empresas podrán acordar con la representación legal de los trabajadores/as el abono de la paga de julio en otra fecha. La cuantía de dichas pagas será el importe de 30 días cada una de salario base, plus convenio y antigüedad. El abono de las expresadas pagas extraordinarias lo será en proporción al tiempo de trabajo.

En concepto de participación en beneficios, se establece una paga cuya cuantía será de 15 días de salario base y plus convenio del presente convenio más la antigüedad que en cada caso pudiera corresponder, sobre el salario vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y su abono lo será en proporción al tiempo de trabajo.

El abono de la expresada paga se efectuará durante el primer trimestre de cada año.

Tanto las pagas extraordinarias, como la de participación en beneficios podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades cuando así lo solicite el trabajador.

Capítulo 5

Artículo 17. Jubilación parcial

Cuando se cumplan los requisitos legales para que el trabajador acceda a la jubilación parcial en los términos expresados en el art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma; por lo que respecta a los supuestos contemplados en el apartado 2 del citado art. 215 de la LGSS, estará condicionada la petición del trabajador a las siguientes circunstancias:

– Se supedita a la existencia y disposición de trabajador/a con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

– Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene, pudiéndose pactar la acumulación del tiempo de trabajo del empleado/a en una determinada época del año.

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores/as afectados por el presente convenio, se establece en 1.760

horas anuales de trabajo efectivo para los años de vigencia.

La empresa fijará conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario incluirá la jornada laboral, horarios, la fijación de vacaciones, e indicación de los períodos estacionales de alta producción.

—

Artículo 19. Distribución irregular de la jornada de trabajo

Se establece la posibilidad de que las empresas distribuyan la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año, fijándose dicha flexibilidad en 150 horas/año.

Dicha distribución de la jornada irregular, se regulará de la siguiente forma:

1. El calendario laboral se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2. La empresa podrá disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y en ningún caso la máxima anual, para la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades bien productivas, organizativas, técnicas o económicas, variando la distribución de jornada inicialmente establecida pudiéndose sobrepasar el límite que como jornada diaria ordinaria está fijada en 9 horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de al menos doce horas y los descansos semanales conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose la aplicación de la flexibilidad horaria los festivos, domingos y sábados (si no es día laborable en el calendario laboral de la empresa), con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de cinco días a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere poniendo en su conocimiento las causas o necesidades aducidas para su constatación o en su defecto a las organizaciones sindicales firmantes del convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada, de un máximo de tres miembros e integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

Asimismo se comunicará a los trabajadores/as afectados/as individualmente, del uso del número de las horas redistribuidas con una antelación mínima de cinco días.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o períodos con mayor carga de trabajo.

3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la

dirección de la empresa y los trabajadores/as afectados/as en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a del punto 2.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores/as afectados/as señalarán, cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador/a, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

Con independencia de la anteriormente indicado, además la empresa dispondrá de una bolsa de cinco días o cuarenta horas al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual por necesidades de producción sin que sea preciso el trámite que antecede, asignando la compensación al trabajador/a de los días u horas empleadas con la única limitación que los días de compensación señalados al trabajador/a posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 20. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales, no computándose las faltas de asistencia, enfermedad, accidente, etc., a tales fines, y no pudiendo entrar en periodo de tiempo más de cuatro sábados y cuatro domingos.

De mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá partir el periodo vacacional, fijando conjuntamente las fechas de inicio de dicho periodo. Cuando no las disfrute toda la plantilla a la vez, en cualquier caso los trabajadores dispondrán, como mínimo, de 15 días consecutivos de vacaciones.

En el caso de que, durante el disfrute de las mismas, y de lunes a viernes, ambos inclusive, hubiera algún día festivo, se aumentarán las vacaciones en tantos días como festivos en dichas condiciones existentes. No obstante, si la empresa por motivos productivos necesitase de esos días se le compensara dicho día/s festivo/s al trabajador, cuando este lo requiera. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre octubre y diciembre, por ser estos meses los de menor actividad en el sector de pirotecnia.

Los/as trabajadores/as que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubieran completado un año efectivo de trabajo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cerrar el centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa designará al personal que, durante dicho tiempo, haya de efectuar obras necesarias, labores de empresa, etc., concretando particularmente con los interesados la forma más conveniente de vacaciones anuales para los mismos.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o el descanso por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

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

El disfrute de vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el período vacacional, sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes. En este caso se genera un derecho a compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia, dicha retribución comprenderá el importe de todos los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador en la jornada ordinaria con exclusión de los conceptos extra salariales que pudiera haber.

Artículo 21. Permisos retribuidos

El trabajador/a tendrá derecho a un día al año de permiso retribuido y no recuperable por asuntos propios y para ejercer dicho derecho el trabajador deberá de preavisar con cinco días hábiles a la fecha del disfrute. Las empresas podrán excluir para el disfrute del día de libre disposición los períodos de máxima actividad.

Artículo 22. Complemento incapacidad temporal

En caso de accidente de trabajo y mientras el accidentado se encuentre en situación de IT derivada de dicho accidente de trabajo, el trabajador/a percibirá de la empresa una compensación económica que le complete el ciento por ciento de su salario.

Las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores/as por hospitalización derivada de enfermedad común. Dicho complemento se efectuará desde el primer día de la hospitalización y como máximo hasta 60 días después de producirse el alta hospitalaria.

Los justificantes médicos modelo P.10 (parte de asistencia médica sin baja de hasta 72 horas) tendrá la consideración a todos los efectos como situación de incapacidad temporal por enfermedad común sin complemento a cargo de la empresa, a excepción del tiempo invertido según lo previsto en el art. 37.

Capítulo 6

Artículo 23. Salud laboral

A) A los talleres de pirotecnia afectados por este convenio, les serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan, así como la normativa concordante, y particularmente las normas que se incluyen respecto a la industria de pirotecnia.

Se establece el deber por parte del empresario de informar a los trabajadores/as en el momento de su incorporación en la empresa de los riesgos para su salud y de actualizar periódicamente los conocimientos en materia de seguridad y salud laboral en relación con su puesto de trabajo.

La empresa en su obligación de prevención de riesgos específicos que se puedan ocasionar con motivo de efectuar disparos y a tal efecto, los servicios de prevención de riesgos laborales, efectuarán la actividad preventiva correspondiente incidiendo en la seguridad y salud de los trabajadores/as que realicen disparos.

Se prohíbe fumar dentro del recinto fabril, asimismo se prohíbe introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas o efectos personales (sin autorización expresa) que permitan producir fuego o chispas o sean susceptibles de afectar a la seguridad del centro de trabajo.

La designación de los delegados/as de prevención, a los que hace referencia la citada ley, será realizada por los representantes de los trabajadores/as de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que legalmente este establecido.

El/La delegado/a de Prevención podrá instar la celebración de reuniones trimestrales con la empresa para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

La empresa afectada por este convenio, vienen obligadas a dotar a su personal de los equipos individuales de protección pertinentes. En los supuestos de inclemencias meteorológicas, al personal afectado, se le dotará asimismo de prendas impermeables adecuadas en la ejecución de la actividad correspondiente.

La empresa suministrará ropa de trabajo de algodón adecuada a las circunstancias productivas (un equipo para el invierno y otro para el verano) y en especial ropa ignífuga en los trabajos que sea exigible por razones de seguridad.

Asimismo el trabajador/a, estará obligado al buen uso y conservación de dichas prendas; exigiéndosele, en todo caso el uso de las mismas.

Capítulo 7

Artículo 24. Derechos sindicales.

Los/as trabajadores/as de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los Trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que les asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo conforme a las previsiones contenidas en los arts. 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada uno de los miembros del comité de empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º) Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
- 2.º) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- 3º) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- 4.º) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/a, treinta y cinco horas.
- 5.º) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

En los supuestos 1.º Y 2.º Las horas indicadas, serán ampliadas a veintiocho horas mensuales para funciones de representación en negociación colectiva y durante los últimos dos meses de vigencia del convenio y mientras dure el proceso de negociación del mismo.

Artículo 25. Comisión paritaria

Los miembros de esta comisión serán designados, por la empresa y los representantes de los trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
- e) Mediación ante situaciones de bloqueo en la negociación del plan de igualdad producida en el seno de la Comisión de igualdad de la empresa en la que se suscitó la controversia.
- f) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual

cuando las partes se sometan expresamente.

Será constituida por el comité de la Empresa y Dirección de Empresa.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la comisión paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado en un plazo no superior a seis días a contar de la discrepancia al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el VII Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOGV de fecha 01 de julio de 2023.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b y c del presente artículo se estará a lo dispuesto en el art. 44 del presente texto, y en conexión con el art. 27 del citado "VI Acuerdo".

Capítulo 8

Artículo 26. Régimen disciplinario

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 27. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 28. Faltas leve

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No informar a la empresa de la inexistencia a su puesto de trabajo por causa médica.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. Deberes de información laboral del personal: no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 29. Faltas grave

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.
5. Simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para su compañeros/as o su peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Utilizar el uniforme fuera de las horas de trabajo o actos pirotécnicos o desplazamientos in itinere o en misión.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado la comunicación escrita.

13. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o tercera personas.

Artículo 30. Faltas muy grave

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

6. La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo, si repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes/as o sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté

motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por partes de los jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

15. Introducir en el recinto fabril bebidas alcohólicas, efectos personales que permitan producir fuegos o sean susceptibles de afectar a la seguridad de la fábrica.

16. Encender fuego, almacenar materias inflamables o fácilmente combustibles en el interior o en las proximidades de las zonas y locales peligrosos, a no ser por causa ineludible y previa la adopción de las medidas de seguridad pertinentes.

17. Sacar del recinto fabril elementos, utensilios de la industria, productos o residuos, sin autorización expresa.

18. Fumar dentro del recinto fabril.

19. La tenencia de teléfonos móviles en el recinto fabril, excepción hecha de su guarda en taquillas.

20. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, o daños graves a la empresa, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, tanto de los equipos de protección individual como colectivos.

Artículo 31. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador/a afectado; para ello la empresa le comunicará los hechos que se le imputan y se le dará un plazo de 72 horas para que alegue a lo que su derecho convenga; transcurrido dicho plazo, la empresa adoptará la decisión que comunicará al trabajador/a afectado/a y en cualquier caso, el/ la empleador/a dará cuenta al comité de empresa, delegados de personal, o delegados/as sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 32. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta

cometida, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Artículo 33. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán: las faltas leves a los diez días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 9. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 34. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector de Pirotecnia; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 35. Prohibición de la discriminación por razón de género

A) Acceso al empleo: nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B) Clasificación profesional: el sistema de clasificación profesional que establece el presente convenio se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos性 y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C) Promoción profesional: en la regulación contenida en el presente convenio sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D) Formación profesional: las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarrepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E) Retribución: para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F) Demás condiciones de trabajo: en la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infrarrepresentado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: no se tolerará en las empresas del sector de pirotecnia la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 36. Planes de igualdad

A continuación la comisión de igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Se elaborara un Plan de Igualdad, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 37. Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La Empresa aplicará a nivel individual lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con sujeción a los requisitos allí establecidos.

Capítulo 10

Artículo 38. Seguro colectivo

La empresa deberá tener suscrito un seguro privado que cubra los supuestos de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, siempre y cuando estos eventos deriven de un accidente de trabajo y que darán derecho a los trabajadores/as o a sus herederos/as al percibo de las siguientes cantidades:

- Incapacidad permanente absoluta: 23.974,34 €.
- Muerte: 34.266,53 €.

Artículo 39. Formación profesional continua

Las partes firmantes del presente convenio se regirán por lo regulado en materia de Formación Profesional Continua, así como en su caso a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de pirotecnia de la Comunitat Valenciana. La cual estará formada por representantes de la empresa y del sindicato independiente:

- Estudio de detección de necesidades formativas en el sector.
- Informar a las empresas y trabajadores/as del sector de las distintas iniciativas formativas.
- Proponer y gestionar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

Artículo 40. Traslados.

En el supuesto de que la empresa traslade el centro de trabajo, sea por el motivo que fuera, a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las disposiciones que en cada momento regulen esta materia, y en todo caso vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores/as con tres meses de antelación, excepto en los de fuerza mayor en que no sea posible.

En dicha comunicación, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

- 1.º Lugar donde proyecta trasladar la empresa.
- 2.º Motivación del traslado del centro de trabajo.
- 3.º Propuesta de compensaciones a los trabajadores/as afectados/as. Una vez realizada dicha

comunicación se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as no inferior a los 30 días en el cual las partes deberán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores/as afectados/as y a sus representantes legales su decisión pudiendo recurrir durante los 15 primeros días el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as a cualesquiera de las formas de mediación previstas en el presente convenio, en cuyo caso será preceptivo para la empresa seguir dicho procedimiento como forma de solucionar las divergencias previa a la impugnación jurisdiccional.

En cualquier caso los trabajadores/as tendrán derecho, como mínimo, a las siguientes compensaciones:

– En caso de que el traslado implique cambio de domicilio, a partir de 100 km, las compensaciones se pactarán en cada caso.

– En caso de que el traslado no implique cambio de domicilio del trabajador/a, las compensaciones que a continuación se detallan contarán a partir del domicilio de la antigua empresa a la nueva ubicación:

1.º. El exceso de tiempo empleado para acudir al nuevo domicilio de la empresa, el cual computará como tiempo efectivo de trabajo y que la empresa optará entre acumular tiempo en jornadas completas de descanso o en retribuirlo económico en prorratas mensuales.

2.º. En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores/as, está abonará los costes que suponga al trabajador **el gasto adicional por desplazarse al nuevo domicilio de la misma en cuantía 0,38 € por kilómetro (cuantía del importe abonable durante la vigencia del convenio)**.

Artículo 41. Asistencia a consultorio medico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social y/o odontólogo, este último sea o no del citado organismo, en horas coincidentes con las de su jornada laboral y previo aviso a la empresa, día anterior, siempre y cuando no sea una urgencia debidamente justificada. Las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante o justificante visado por el facultativo/a.

Los trabajadores/as tendrán derecho al permiso no retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores de edad o incapacitados, así como padres y mayores discapacitados que dependan del trabajador/a en los mismos términos expresados en el párrafo anterior, el tiempo invertido en dicho permiso deberá ser recuperado por el trabajador/a.

Artículo 42. Fuerza mayor

En los casos de suspensión de trabajos que impliquen que el trabajador/a no pueda prestar servicios

efectivos en la empresa motivado por los supuestos que abajo se indican de fuerza mayor:

- Inundaciones del centro de trabajo.
- Suspensión de la actividad impuesta por razones de seguridad: Tormentas, incendios forestales próximos al centro de trabajo, vientos de poniente que provocan elevadas temperaturas y aquellas otras causas que por razón de seguridad y en evitación de riesgos de incendios, explosión, etc. Paralicen la actividad.
- Falta de fluido eléctrico.

Asimismo operará la citada recuperación pactada, en el supuesto que por fuerza mayor externa al centro de trabajo, se impida el acceso al centro de trabajo de la totalidad de la plantilla.

La aplicación del contenido de este artículo se realizará de conformidad con el art. 47.3 y 51.7 del E.T. respetando lo previsto en el artículo 30 del mencionado cuerpo legal.

Artículo 43. Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando el trabajador/a con la categoría profesional de chófer de primera o de segunda sea privado temporalmente del permiso de conducir, se seguirán las siguientes normas:

- En el caso de que le sea retirado por tiempo no superior a 2 meses (por causas que no sean de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria), la empresa deberá dar ocupación al chófer sancionado en un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades, respetándole todas las condiciones salariales de su categoría profesional.
- En el supuesto que tal privación sea 2 o más meses, o por las siguientes causas: embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria (independientemente del tiempo que dure la privación temporal del permiso de conducir, en dichos supuesto), el trabajador pasará a la situación de suspensión de la relación laboral, exonerándose ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. La duración de la suspensión será equivalente a la duración de la privación del carnet.

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga Empresa y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.

- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la comisión paritaria del convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia comisión paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral, TAL (procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el DOGV de fecha 21-03-2023). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter las mismas al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL).

Conforme dispone el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

Sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales
Grupo 1 1.a)

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas. Corresponden a este grupo las categorías de encargado y capataz.

1.b)

Asimismo se integran en este grupo el personal de laboratorio, análisis e investigación con cualificación o titulación (químicos, licenciados o titulados de grado medio, diplomaturas).

Grupo 2 2.a)

Comprende a los operarios de oficinas y administración con actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en: establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Redacción de correspondencia comercial. Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa. Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo. Liquidación de nóminas y sueldos así como tareas burocráticas de contratación de personal. Las tareas anteriormente descritas podrán ser ejecutadas con herramientas informáticas al efecto si fueran necesarias.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial 1.º Administrativo/a, oficial 2.º Administrativo/a. Asimismo se integran en este grupo el personal comercial y representantes, su retribución será la asignada a la de oficial 1 administrativo/a en las tablas salariales. Para los vendedores y dependientes, su retribución será la asignada a la de oficial 2 administrativo/a.

2.b)

Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que efectúan trabajos de ejecución autónoma con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias del proceso de manipulación y transformación hasta alcanzar el producto terminado con ayuda o no de otros puestos de trabajo de grupo inferior. Asimismo quedan comprendidos los trabajos de transporte con vehículo a motor de material bien elaborado o de materias primas tanto en el interior de las instalaciones como el transporte por carretera.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 1.º De fabricación y oficial de 2.º De

fabricación, chófer de primera y chófer de segunda.

Grupo 3 3.a)

Comprende a los trabajadores/as de oficinas y administración con actividades que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en dichas dependencias. A título enunciativo: atender teléfono, fax, remisión correspondencia, tareas de archivo y clasificación, etc... Para el personal en tiendas que comercializan productos tareas de ayuda y asistencia en la venta y almacén.

Corresponden a este grupo las categorías de Auxiliar Administrativo/a, personal de limpieza. Se integran en este grupo los ayudantes de vendedores/as y ayudantes de dependientes/as y su retribución será la asignada a la de Oficial 3.

3.b)

Comprende a los operarios de fabricación y mantenimiento que ejecutan tareas, trabajos operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. A título enunciativo comprenderán: Actividades manuales en acondicionado y/o envasado. Operaciones elementales manuales o a través de máquinas sencillas, entendiendo por tales la dosificación, empaquetado y similares, mezclas sencillas y rutinarias, trabajos en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puestas en funcionamiento siguiendo instrucciones específicas. Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos, así como su transporte. Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 3.º Ayudante y peón/a.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, bien entendido que dicha movilidad será aplicable al personal de administración y comercialización para tareas propias de dichas actividades (letra a) de cualquier grupo y al personal de fábrica para tareas propias de dicha actividad (letra b) de cualquier grupo.

BASE DE CÁLCULO ANTIGÜEDAD

A los efectos previstos en el artículo 11 del texto del convenio, la cuantía del complemento por antigüedad consistirá en dos trienios (5 % por cada uno) y cinco quinquenios (10 % por cada uno), los porcentajes a aplicar lo serán sobre las siguientes cuantías (base de cálculo); a saber:

| Categoría | Base cálculo diario |
|--------------|---------------------|
| Encargado /a | 44,31 |
| Capataz/a | 39,96 |
| Ofic. 1 | 34,54 |

| | |
|------------------|-------|
| Adm.. | |
| Ofic. 2 adm. | 31,17 |
| Auxiliar adm. | 29,41 |
| Oficial/a 1 | 34,54 |
| Oficial/a 2 | 31,17 |
| Oficial/a 3 | 29,41 |
| Ayudante/ a | 29,41 |
| Peón/a | 27,62 |
| Chófer 1 | 34,54 |
| Chófer 2 | 31,17 |



ANEXO
TABLAS SALARIALES AÑO 2024

| Categoría | SALARIO BASE 2024 | PLUS CONVENIO 2024 | Plus Peligrosidad* Abonable por dia trabajado de lunes a viernes |
|--|----------------------|--------------------------|---|
| Encargado/a Personal laboratorio | 55,77 | 4,54 | 15,61 |
| Capataz/a | 53,94 | 4,54 | 14,19 |
| Oficial 1 Adm. Comerciales Representantes | 43,47 | 4,54 | 12,17 |
| Oficial 2 Adm. Vendedores/as Dependientes/as | 39,25 | 4,54 | 10,99 |
| Auxiliar Admto. Personal Limpieza | 37,02 | 4,54 | 10,35 |
| Oficial/a 1 | 43,47 | 4,54 | 12,17 |
| Oficial/a 2 | 39,25 | 4,54 | 10,99 |
| Oficial/a 3 Aydte.Vendedor/a Aydte.depte/a | 37,02 | 4,54 | 10,35 |
| Ayudante/a | 37,02 | 4,54 | 10,35 |
| Peón/a | 34,78 | 4,54 | 9,73 |
| Chofer 1 | 43,47 | 4,54 | 12,17 |
| Chofer 2 | 39,25 | 4,54 | 10,99 |

BASE PARA CALCULO ANTIGÜEDAD NO CAMBIA

*El plus de peligrosidad no se abona al personal contratado en tiendas dedicadas a la venta de productos pirotécnicos, ni para el personal de oficinas cuyos despachos se hallen fuera del recinto fabril.

RESTO CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES. PLUSES DE DISPARO AÑO 2024

PLUS DISPAROS

| CATEGORIAS | DIAS LABORALES | | | DIAS FESTIVOS | | |
|------------------------|----------------|---------------|--------|---------------|--------|--------|
| | -4HORAS | HORAS +8HORAS | 4HORAS | HORAS +8HORAS | -8 | -8 |
| OFICIAL 1º/ENCARGADO/A | 31,93 | 63,83 | 76,62 | 64,88 | 133,39 | 160,04 |
| OFICIAL 2º | 23,40 | 465,82 | 56,14 | 47,64 | 93,63 | 112,35 |
| OFICIAL 3º/PEON/A | 19,16 | 15,61 | 45,93 | 39 | 76,62 | 91,93 |

DISPAROS REALIZADOS EN DIAS DE VACACIONES DE LA EMPRESA SE INCREMENTARAN EN 20%

PLUS DESPLAZAMIENTOS DISPAROS

DIAS LABORALES
POR HORA DESPLAZAMIENTO FUERA
QUE SEA EN DIA EN QUE NO HAYA MONTAJE O DISPARO HORARIO LABORAL

DIAS FESTIVOS

| | SIN ADR | CON | | CON | | |
|------------------------|---------|------|--------|---------|-------|--------|
| | | ADR | CAMION | SIN ADR | ADR | CAMION |
| OFICIAL 1º/ENCARGADO/A | 6,23 | 7,94 | 9,52 | 12,47 | 16,67 | 19,96 |
| OFICIAL 2º | 4,53 | 5,84 | 7,03 | 9,07 | 11,68 | 14 |
| OFICIAL 3º/PEON/A | 3,97 | 4,82 | 5,78 | 7,37 | 9,58 | 11,51 |

CALCULADO POR LAS HORAS QUE SE TARDA EN LLEGAR A DESTINO SEGÚN KILOMETRAJE.
Y TIPO DE VEHICULO, FURGON LIGERO, CAMION O VEHICULO.

Artículo 15. Desplazamientos y dietas:

1 Comida: **19 €**

– 2 Comidas: **33 €**

Artículo 38. Seguro colectivo:

– Incapacidad permanente absoluta: **23.974,34 €**

– Muerte: 34.266,53 €

Artículo 40. Traslados

– Por kilómetro: 0,38 €