

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 9 de setembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu de pirotècnia de la Comunitat Valenciana (codi: 80000325011997). [2013/9184]

Vist el text del conveni col·lectiu de pirotècnia, subscrit per la comissió negociadora integrada, de la part empresarial, per representants de Piroval, i de part dels treballadors per representants dels sindicats FITEQA-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 9 de setembre de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni de pirotècnia de la Comunitat Valenciana

Nota prèvia: totes les referències en el text del conveni pel que fa a «treballador» es consideraran efectuades indistintament a les persones home o dona que treballen en pirotècnia en els termes establits en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre els treballadors i les empreses l'activitat de les quals siga la de fabricació de productes de pirotècnia i la seua comercialització.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà aplicable a la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en els àmbits anteriors, excepte els que exercisquen el càrrec de consellers d'empreses que tinguen la forma jurídica de societat o alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Article 4. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014.

Entrarà en vigor, a tots els efectes, serà a partir del dia que es firme, i els seus efectes econòmics seran amb caràcter retroactiu a partir de l'1 de gener de 2013.

Forma i condicions de denúncia del conveni, així com el termini per a la dita denúncia abans de finalitzar la seua vigència:

El termini per a la denúncia del conveni serà de tres mesos abans de finalitzar la seua vigència.

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de pirotecnia de la Comunitat Valenciana (código: 80000325011997). [2013/9184]

Visto el texto del convenio colectivo de pirotecnia, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de Piroval, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 9 de septiembre de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio de pirotecnia de la Comunitat Valenciana

Nota previa: todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas hombre o mujer que trabajan en pirotecnia en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 1 Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas cuya actividad sea la de fabricación de productos de pirotecnia y su comercialización.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la Comunitat Autònoma Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros de empresas 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 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día de su firma, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo 1 de enero de 2013.

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.

El termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni, una vegada denunciat el present conveni, estarà regit per les regles següents:

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la comissió negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts establiran un calendari o pla de negociació; esta s'hauria d'iniciar en un termini màxim de 15 dies a comptar a partir de la constitució de la comissió negociadora.

El termini màxim per a la negociació del nou conveni serà de 24 mesos a comptar a partir de la data de pèrdua de la seua vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir cap acord, les parts intervinents en la negociació s'adheriran i se sotmetran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 8 de juliol de 2010.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seua aplicació pràctica seran considerats globalment.

CAPÍTOL 2

Article 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, d'acord amb la prescrita en este conveni i en la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, i quant a la seua extensió i implantació, serà aplicable el que determina el conveni general de les indústries químiques.

CAPÍTOL 3

Classificació del personal i cessament

Article 7. Classificació del personal

Per raó de la seua permanència al servei de l'empresa, els treballadors es classificaran en: fixos, contractats a temps determinat, interins i contractats a temps parcial; així mateix, podrà formalitzar-se qualsevol altre contracte sempre que la modalitat d'este estiga recollida en la legislació vigent.

Són treballadors fixos: els admesos en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a duració.

Són treballadors eventuais: els contractats per una duració determinada en la prestació dels seus servicis i subscrits en les modalitats previstes en els apartats *a* i *b* de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Són treballadors contractats a temps parcial: els que presten els seus servicis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Són treballadors interins: els que ingressen en l'empresa exactament per a cobrir l'absència d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball (excedència, malaltia, accident, maternitat, paternitat, adopció, acolliment, períodes de risc durant l'embaràs o lactància natural o situacions anàlogues) i cessaran sense cap dret a indemnització quan s'hi incorpore el titular.

Si el treballador fix absent no s'incorpora en el termini corresponent, la direcció de l'empresa podrà prescindir del treballador interí resolent el contracte en el moment corresponent al terme de la reserva del lloc, sempre que això conste per escrit. En qualsevol altre cas, l'interí passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, i ocuparà l'últim lloc del seu grup i categoria professional. No adquirirà el treballador contractat per interinitat la condició de treballador fix quan el treballador substituït per trobar-se en incapacitat temporal arribe a la jubilació o mora; igualment s'extingix si al treballador substituït se li declara una incapacitat permanent (el contracte s'extingix sense la seua reincorporació). Si la situació d'interinitat és de dos anys o més, excepte en els casos de suplència per excedència especial, el treballador quan cesse percebrà una indemnització de 20 dies per any o fracció.

A la finalització del contracte subscrit per duració determinada o realització d'obra o servici determinat, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre al terme del seu contracte i per este concepte una indemnització del 10 per cent del salari base meritat durant la duració d'este o una

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 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de 24 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 2010.

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 el convenio general de las industrias químicas.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personal y cese

Artículo 7. Clasificación del personal

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

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

Son trabajadores eventuales los contratados por una duración determinada en la prestación de sus servicios y suscritos en las modalidades previstas en los apartados *a* y *b* del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Son trabajadores 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 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 fijo ausente no se reintegrarse en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador 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 extingue si al trabajador sustituido se le declara una incapacidad permanente (el contrato se extingue sin su reincorporación). Si la situación de interinidad fuera de dos o más años, salvo en los casos de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

A la finalización del contrato suscrito por duración determinada o realización de obra o servicio determinado, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir al término de su contrato y por este concepto una indemnización del 10 por ciento del salario base devengado durante la

indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resulte d'abonar huit dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que s'hagen formalitzat fins al 31 de desembre de 2011, sent nou dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que s'hagen formalitzat a partir de l'1 de gener de 2012, 10 dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es formalitzen a partir de l'1 de gener de 2013, i onze dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es formalitzen a partir de l'1 de gener de 2014.

Només es tindrà dret a percebre una de les indemnitzacions, de les assenyalades en el paràgraf anterior, que siga més favorable per al treballador.

Els contractes de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, podran tindre una duració màxima de nou mesos, dins d'un període de 12 comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes.

La dita modalitat contractual, anteriorment esmentada, també podrà ser empleada davant de l'augment de la proporció de tasques que s'ocasiona i que s'han d'assignar per dèficit de personal que es produïx com a conseqüència del gaudi de les vacances.

Article 8. Cessament

Per a cessar en l'empresa, els treballadors hauran d'avisar amb 15 dies d'antelació.

En cas de no avisar amb la dita antelació, que es farà per escrit, el treballador serà objecte d'una deducció d'un dia de salari per cada dia de retard.

CAPÍTOL 4 *Política salarial*

Article 9. Retribucions de l'any 2013

Les retribucions del personal que figuren en este conveni estaran constituïdes per percepcions salarials i extrasalarials o indemnitzatòries.

1. Les retribucions salarials són les que s'indiquen:

- a) Salari base: l'abonament del qual és per dia natural.
- b) Plus de conveni: s'abonarà per dia natural.

c) Plus de perillositat: que serà abonat per dia efectivament treballat, i es meritara de dilluns a divendres, amb una quantia establida en el 30 per cent del salari base diari de cada categoria, servint com a base de càlcul el salari base de les taules definitives de l'any 2012 publicades en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 4 de abril de 2013. No serà abonada per al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despachos del qual es troben fora del recinte fabril.

Per al període comprés de l'1 de gener de 2013 al 31 de desembre de 2013, la quantificació salarial i extrasalarial figura en l'annex primer del present conveni. S'incrementa en el 0,60 per cent únicament i exclusivament el salari base respecte al dit concepte salarial abonat l'any 2012 (quantia salari base publicat en el DOCV de data 04.04.2013). La resta de complementos salarials i extrasalarials no experimenten cap increment respecte al fixats l'any 2012.

Els retards salarials es faran efectius al mes següent de ser publicats en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i, en tot cas, abans dels dos mesos de la firma d'este.

No obstant això, s'establix la clàusula d'actualització únicament i exclusivament sobre el salari base, que serà aplicable al final de l'exercici (període comprés de l'01.01.2013 al 31.12.2013), si es dona la circumstància següent: si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general nacional (sistema IPC) del mes de desembre/13 supera el 2,00 per cent (període de càlcul des de l'01.01.2013 al 31.12.2013), el seu excés s'abonarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2013.

Per al supòsit que en l'any 2013 i com a conseqüència d'aplicar les regles de càlcul que conté l'apartat anterior, relatives a l'actualització salarial del concepte «salari base», el percentatge obtingut siga inferior al 0,60 per cent el treballador no haurà d'efectuar cap devolució del que ha percebut pel concepte de salari base, i consolidarà el dit salari base

duración del mismo o a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2012, 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013, y once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

Solo se tendrá derecho al percibo de una de las indemnizaciones, de las señaladas en el párrafo anterior, que sea más favorable para el trabajador.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de 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

Para cesar en la empresa los trabajadores deberán preavisar con 15 días de antelación.

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

CAPÍTULO 4 *Política salarial*

Artículo 9. Retribuciones año 2013

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por percepciones salariales y extrasalariales 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 por ciento del salario base diario de cada categoría, sirviendo como base de cálculo el salario base de las tablas definitivas del año 2012 publicadas en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 4 de abril de 2013. No será abonada 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 2013 al 31 de diciembre de 2013, la cuantificación salarial y extrasalarial figura incorporada en el anexo primero del presente convenio. Se incrementa en el 0,60 por ciento única y exclusivamente el salario base con respecto a dicho concepto salarial abonado en el año 2012 (cuantía salario base publicado en el DOCV de fecha 04.04.2013). El resto de complementos salariales y extrasalariales no experimentan incremento alguno con respecto a los fijados en el año 2012.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y, en todo caso, antes de los dos meses de la firma del mismo.

No obstante lo anterior, se establece la cláusula de actualización única y exclusivamente sobre el salario base, que será aplicable al final del ejercicio (periodo comprendido del 01.01.2013 al 31.12.2013), 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/13 supera el 2,00 por ciento (periodo de cálculo desde 01.01.2013 al 31.12.2013), su exceso se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

Para el supuesto que en año 2013 y como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial del concepto «salario base», el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,60 por ciento, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de lo percibido por el concepto de salario base, con-

satisfet, que servirà de base de càlcul per al salari base de l'annualitat de 2014.

Article 10. Retribucions de l'any 2014

Mantenint la mateixa estructura salarial, reflectida en l'article 9, i pel que fa al període comprès de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2014, el salari base serà l'única partida salarial que s'incrementarà en un 0,60 per cent respecte al salari base definitiu de l'any 2013, i es mantenen invariables les seues quanties, per la qual cosa afecta la resta de conceptes o complementos salarials, així com els extrasalarials, que seran les mateixes que les fixades l'any 2013.

No obstant això, s'establix la clàusula d'actualització únicament i exclusivament sobre el salari base, que serà aplicable al final de l'exercici (període comprès de l'01.01.2014 al 31.12.2014), si es dona la circumstància següent: si la taxa de variació anual de l'índex de preus al consum general nacional (sistema IPC) del mes de desembre/14 supera el 2,00 per cent (període de càlcul des de l'01.01.2014 al 31.12.2014), l'excés s'abonarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2014.

En el supòsit que l'any 2014 i com a conseqüència d'aplicar les regles de càlcul que conté l'apartat anterior, relatives a l'actualització salarial del concepte «salari base», el percentatge obtingut siga inferior al 0,60 per cent, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució del que ha percebut pel concepte de salari base, i es consolidarà el dit salari base satisfet, que servirà de base de càlcul per a futures negociacions.

El pagament dels retards salarials que dimanen d'este article es fan efectius als dos mesos següents de ser publicats en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Article 11. Antiguitat

1. Els treballadors fixos que figuren en este conveni disfrutaran, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de servicis prestats a la mateixa empresa, consistents en dos trienis i cinc quinquennis.

2. El mòdul per al càlcul i abonament del dit complement quedà congelat l'any 2011 en la seua base de càlcul sobre el salari base percebut pel treballador. Per tant, per als dos anys de vigència del present conveni i en els successius anys, la referència per a calcular l'import econòmic de l'antiguitat serà el salari base consignat en les taules que com a annex tercer figuren incorporades al present conveni col·lectiu.

3. La quantia del complement serà del 5 per cent per cada trienni i del 10 per cent per a cada quinquenni.

4. L'import de cada trienni o quinquenni començarà a meritarse el primer dia del mes següent al del seu compliment.

Article 12. Plus xofer muntador

Els treballadors que, en possessió del carnet d'expert o el d'aprenent, realitzen les funcions de xofer o conductor per al muntatge d'espectacles i la realització del seu tir, i sempre que el desplaçament siga almenys d'una hora, comprenent tant l'anada com la tornada, percebran per a l'any 2013 i 2014 un plus de 16,71 € per al conductor de primera, i d'11,15 € per al conductor de segona per viatge realitzat.

En el supòsit que siguen dos o més els xòfers que, rellevant-se, efectuen la conducció del vehicle en el mateix recorregut, l'import del plus serà distribuït en proporció al temps de conducció que cada xofer efectue.

S'entén per conductor de primera, el treballador que està en possessió del permís de conducció classe C o superior (autorització per a conduir vehicles de més de 3.500 kg PMA), i per conductor de segona, el treballador que està en possessió del permís de conducció classe B (autorització per a conduir vehicles de menys de 3.500 kg PMA). Tot conductor ha d'estar en possessió de l'ADR que l'autoritza per al transport de mercaderies perilloses.

Article 13. Hores extraordinàries

Amb els límits quantitativs indicats en el vigent Estatut dels Treballadors, són les que excedent la duració de la jornada laboral ordinària es treballen. Les hores extraordinàries realitzades dins del taller, es pagaran

solidándose dicho salario base satisfecho, que servirá de base de cálculo para el salario base de la anualidad de 2014.

Artículo 10. Retribuciones año 2014

Manteniendo la misma estructura salarial, reflejada en el artículo 9, y por lo que concierne para el periodo comprendido del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014, el salario base será la única partida salarial que se incrementará en un 0,60 por ciento con respecto al salario base definitivo del año 2013, manteniéndose invariables sus cuantías, por lo que atañe al resto de conceptos o complementos salariales, así como los extrasalariales, que serán las mismas que las fijadas en el año 2013.

No obstante lo anterior, se establece la cláusula de actualización única y exclusivamente sobre el salario base, que será aplicable al final del ejercicio (periodo comprendido del 01.01.2014 al 31.12.2014), 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/14 supera el 2,00 por ciento (periodo de cálculo desde 01.01.2014 al 31.12.2014), su exceso se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Para el supuesto que en año 2014 y como consecuencia de aplicar las reglas de cálculo contenidas en el apartado anterior, relativas a la actualización salarial del concepto «salario base», el porcentaje obtenido fuera inferior al 0,60 por ciento, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de lo percibido por el concepto de salario base, consolidándose dicho salario base satisfecho, que servirá de base de cálculo para futuras negociaciones.

El pago de los atrasos salariales dimanantes de este artículo se harán efectivos a los dos meses siguientes de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Artículo 11. Antigüedad

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

2. El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento quedó 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 tercero figuran incorporadas al presente convenio colectivo.

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

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

Artículo 12. Plus chofer montador

Los trabajadores que en posesión del carné de experto o el de aprendiz, realicen las funciones de chofer 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 2013 y 2014, un plus de 16,71 € para el conductor de primera, y de 11,15 € 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 chofer 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.

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

amb un recàrrec del 75 per cent del seu valor ordinari. En tot cas, per a fixar el dit import caldrà ajustar-se als acords entre l'empresa i els representants sindicals, que són els que prevaldran.

Pel que fa al treball realitzat fora del taller de tir de focs artificials i les anomenades mascletades i semblants, que excedisquen la jornada laboral ordinària, caldrà ajustar-se al següent:

A. Si el tir es realitza en dia laborable, matí o vesprada, sense excedir en hores la duració de la jornada laboral, el treballador percebrà la dieta que li puga correspondre segons l'article 14 d'este conveni (desplaçaments i dietes). En este supòsit no hi ha hores extraordinàries.

B. Si el tir, o qualsevol altre acte, es realitza en dia laborable i excedeix la jornada normal de treball, ocupant menys de quatre hores, el treballador a més de les dietes que puga percebre segons l'article 14, percebrà un plus de mig tir laborable segons la seua categoria professional. Si empra més de quatre hores, el plus de tir seria complet.

C. Si el tir es realitza en dia festiu, el treballador percebrà la dieta que li pot correspondre segons l'article 14, i :

– Si realitza el tir d'una mascletada tindrà dret a percebre mig plus de tir festiu en la quantia que figura en la taula del present conveni. Si la mascletada excedeix les 5 hores en el seu muntatge i execució, el mig plus de tir festiu s'incrementarà en un 20 per cent del seu valor. L'execució d'un acte d'una altra naturalesa serà abonat com a mitjà plus de tir.

– Si es realitza el tir d'un castell, tindrà dret a percebre el plus de tir de festiu complet, no tindrà la consideració de castell, el tir de ramell.

– Si realitza el tir de dos, o més actes, tindrà dret a percebre el plus de tir de festiu complet.

Nota: per mitjà de l'abonament del plus tir (article 14 del text), es retribuïxen les hores extraordinàries realitzades en els supòsits previstos en els apartats B i C.

Per la mateixa naturalesa de l'activitat del sector pirotècnic, i en particular, la classe d'execució de determinats treballs fora de fàbrica (tir de focs artificials, mascletades i semblants), que inevitablement s'efectuen en llocs i a dates concretes, el treballador queda obligat a desplaçar-se per a efectuar qualsevol classe de tirs al lloc objecte de contractació i a executar els treballs descrits en els apartats A, B i C, i per tant, a realitzar hores extraordinàries, respectant en tot cas els límits establits en l'apartat 2 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Quedarà únicament dispensat de l'eixida quan justifique amb raons suficients la impossibilitat de fer-ho, que serà acceptada amb caràcter restrictiu i només quan siga a causa de malaltia, accident, i es farà extensiu a les llicències obligatòries previstes en l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses hauran de distribuir equitativament i entre tots els treballadors habilitats les eixides per a efectuar tirs, sempre tenint en compte la capacitat i preparació d'aquells i les necessitats del servici; tot això a fi d'evitar discriminacions.

A l'efecte del que disposen els paràgrafs anteriors, no es computaran les hores extraordinàries que hagen sigut compensades per mitjà de descans dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

Entre la terminació d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, 12 hores.

Article 14. Plus operaris de tirs

Pel que fa al treball realitzat fora del taller, consistent en el muntatge i tir d'espectacles pirotècnics, serà encomanat al personal que tinga l'habilitació pertinent segons el que disposa el Reial Decret 563/2010, i amb independència de la categoria professional que posseisca en fàbrica.

– Encarregat-expert: és aquell treballador que vinculat a l'empresa i en possessió del carnet d'expert assumix la direcció de muntatge i tir, dirigeix i organitza els experts, podent ser l'interlocutor de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents i que, així mateix, realitza les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i tir dels artificis pirotècnics. Precisió: només quan vagen dos o més experts, un d'ells serà designat per l'empresa per a l'exercici de les funcions indicades.

taller, se pagarán con un recargo del 75 por ciento 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 *mascletades* 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 artículo 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 artículo 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 artículo 14, y :

– Si realiza el disparo de una *mascletada* tendrá derecho al percibo de medio plus de disparo festivo en la cuantía que figura en la tabla del presente convenio. Si la *mascletada* 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 fàbrica (disparo de fuegos artificiales, *mascletades* y similares), que inevitablemente se efectúan en lugares y a fechas ciertas, el trabajador 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 artículo 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 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, 12 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 fàbrica.

– Encargado-experto: es aquel trabajador que vinculado a la empresa y en posesión del carnet de experto asume la dirección de montaje y disparo, dirige y organiza a los expertos, 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, uno de ellos, será designado por la empresa para el desempeño de las funciones indicadas.

– Encarregat: persona designada per l'empresa que assumeix la direcció de muntatge i tir; és la interlocutora de l'empresa amb l'entitat organitzadora i les autoritats competents.

– Expert: és aquell treballador vinculat a l'empresa que, disposant del carnet d'expert, realitza les operacions de desembalatge, muntatge, manipulació i tir dels artificis pirotècnics.

– Aprenent: persona vinculada a l'empresa que, disposant del carnet d'aprenent, realitza, sota la supervisió dels experts, operacions de desembalatge, muntatge i manipulació i connexió dels artificis, i no pot realitzar el tir.

– Personal auxiliar: treballador de suport, que col·labora en les labors de muntatge, desmuntatge i sempre sense que hi haja material pirotècnic.

Per l'exercici de les dites tasques fora del centre de treball, els treballadors que exercisquen les funcions descrites, percebran un plus de tir les quanties del qual es preveuen en l'annex segon. Per l'objecte i la naturalesa de la retribució del plus de tir, així com la seua quantia, el plus de perillositat no serà abonat quan s'efectuen tirs.

Article 15. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagen d'efectuar desplaçaments a poblacions distants a aquelles amb què radique el seu centre de treball, percebran una dieta de 18,29 € quan pernoctant en el seu domicili realitzen una menjada fora; de 30,63 € si realitza les dos menjades fora (imports referits per a l'any de 2013 i 2014). Els gastos de desplaçament i allotjament aniran a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat.

Quan els mitjans de locomoció i distribució de l'horari permeten al treballador fer les menjades en el seu domicili, no tindrà dret a percebre la dieta si, amb l'acord previ amb l'empresa, els gastos de menjar anaren a càrrec d'esta, així com quan els dits gastos vagen a càrrec del contractant.

Per a aquells treballadors que, amb anterioritat al 19 de juny de 2012, utilitzaven un mitjà de transport facilitat per l'empresa per a acudir al centre de treball en els termes indicats en l'últim paràgraf de l'anterior redacció donada a l'article 14, que es recull en el text del conveni col·lectiu publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, de data 3 d'agost de 2007, o que alternativament se'ls abonava el plus de transport compensatori, se'ls mantindrà el dit dret en les condicions fixades per l'extinció de l'article esmentat.

Article 16. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran dos pagues extraordinàries. Una s'abonarà en ocasió de les festes de Nadal i l'altra durant el mes de juliol, encara que les empreses podran acordar amb la representació legal dels treballadors l'abonament de la paga de juliol en una altra data. La quantia de les dites pagues serà l'import de 30 dies cada una de salari base, plus conveni i antiguitat. L'abonament de les dites pagues extraordinàries anirà en relació amb el temps de treball.

En concepte de participació en beneficis, s'estableix una paga la quantia de la qual serà de 15 dies de salari base i plus conveni del present conveni més l'antiguitat que en cada cas puga correspondre, sobre el salari vigent a 31 de desembre de l'any immediatament anterior i el seu abonament anirà en relació amb el temps de treball.

L'abonament de l'expressada paga s'efectuarà durant el primer trimestre de cada any.

Tant les pagues extraordinàries com la de participació en beneficis podran ser prorratejades en les 12 mensualitats quan així ho sol·licite el treballador.

CAPÍTOL 5

Article 17. Jubilació parcial

Quan es complisquen els requisits legals perquè el treballador accedisca a la jubilació parcial en els termes expressats en l'article 166, apartats 1 i 2, del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors que manifesten per escrit la seua voluntat d'accedir a esta; pel que fa als supòsits previstos en l'apartat 2 de l'esmentat article 166 de la LGSS, estarà condicionada la petició del treballador a les circumstàncies següents:

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

– Aprendiz: 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 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 que desempeñe las funciones descritas, percibirán un plus de disparo cuyas cuantías se contemplan en el anexo segundo. 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 que por necesidades de la empresa, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distantes a aquellas con las que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 18,29 € cuando pernoctando en su domicilio, realicen una comida fuera; de 30,63 € si realiza las dos comidas fuera (importes estos referidos para el año de 2013 y 2014). Los gastos de desplazamiento y pernocta correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador 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.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad al 19 de junio de 2012, utilizaban un medio de transporte facilitado por la empresa para acudir al centro de trabajo en los términos indicados en el último párrafo de la anterior redacción dada al artículo 14 de que se recoge en el texto del convenio colectivo publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 3 de agosto de 2007, o que alternativamente se les abonaba el plus de transporte compensatorio, se les mantendrá dicho derecho en las condiciones fijadas por el extinto artículo citado.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Los trabajadores 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 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 12 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 artículo 166, apartados 1 y 2, 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 artículo 166 de la LGSS, estará condicionada la petición del trabajador a las siguientes circunstancias:

– Se supedita a l'existència i disposició del treballador amb la qualificació adequada per a substituir el que es jubila parcialment.

– Necessitat, per a concedir-la, que entre empresa i treballador s'arribe a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el percentatge de jornada que es manté. Es podrà pactar l'acumulació del temps de treball de l'empleat en una determinada època de l'any.

Article 18. Jornada de treball

La jornada laboral dels treballadors afectats pel present conveni s'establirà en 1.760 hores anuals de treball efectiu per als dos anys de vigència.

Les empreses fixaran conjuntament amb els representants dels treballadors el calendari laboral de l'any en curs. El dit calendari inclourà la jornada laboral, horaris, la fixació de vacances, i indicació dels períodes estacionals d'alta producció.

Article 19. Distribució irregular de la jornada de treball

S'establirà la possibilitat que les empreses distribuïsquen la jornada de treball de manera irregular al llarg de l'any; la dita flexibilitat es fixa en 100 hores/any.

Esta distribució de la jornada irregular, es regularà de la manera següent:

1. El calendari laboral es confeccionarà sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.

2. L'empresa podrà disposar de fins a 100 hores/any de l'esmentat calendari anual, que pot afectar la jornada màxima setmanal o mensual i en cap cas la màxima anual, per a la millor adaptació del temps de treball a les necessitats bé productives, organitzatives, tècniques o econòmiques, variant la distribució de jornada inicialment establida. Es podrà sobrepassar el límit que com a jornada diària ordinària està fixada en nou hores, respectant en tot cas el descans entre jornades de com a mínim 12 hores i els descansos setmanals, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors, excloent-ne l'aplicació de la flexibilitat horària, els festius, diumenges i dissabtes (si no és dia laborable en el calendari laboral de l'empresa), amb la finalitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral, i sense més requisits que els següents:

a) L'empresa avisarà amb un mínim de cinc dies els representants dels treballadors, si els ha fet sabedors de les causes o necessitats adduïdes per a la seua constatació o, si no n'hi ha, a les organitzacions sindicals firmants del conveni, llevat que els treballadors atribuïsquen la seua representació a una comissió designada, d'un màxim de tres membres, i integrada pels treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament.

Així mateix, es comunicarà als treballadors afectats individualment de l'ús del nombre de les hores redistribuïdes amb una antelació mínima de cinc dies.

b) El gaudi compensatori de les dites hores haurà de realitzar-se dins de l'any natural, i per dies complets o amb reduccions de jornada no inferior a quatre hores, coincidint en este últim cas amb la finalització d'esta.

c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans tindran còmput anual, de tal manera que indistintament serà procedent la major o menor realització de jornada en funció dels distints períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació podrà produir-se amb caràcter previ o després del període o períodes amb major càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització de les dites hores, l'elecció d'una o altra modalitat de descans compensatori, així com les dates del seu gaudi seran acordades entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats en un termini de 15 dies a comptar a partir del moment de l'avís a què fa referència l'apartat a del punt 2.

Conclòs este termini sense acord, en el termini improrrogable de 15 dies més, l'empresa i els treballadors afectats assenyalaran, cada un en un 50 per cent, la forma i el temps del mencionat gaudi.

Per a la fixació del 50 per cent, que en cas de desacord correspondria al treballador, no es podran utilitzar les dates que coincidisquen amb períodes estacionals d'alta producció assenyalats per l'empresa.

Amb independència de l'anteriorment indicat, l'empresa disposarà d'una borsa de cinc dies o quaranta hores a l'any, que podrà alterar en la distribució prevista en el calendari anual per necessitats de producció

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

– Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador 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 en una determinada época del año.

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece en 1.760 horas anuales de trabajo efectivo para los dos años de vigencia.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso. Dicho calendario incluirá la jornada laboral, horarios, la fijación de vacaciones, e indicación de los periodos 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 100 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 100 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 sobrepassar el límite que como jornada diaria ordinaria está fijada en nueve horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de al menos 12 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, 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 afectados 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 periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos 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 afectados 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 afectados señalarán, cada uno en un 50 por ciento la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50 por ciento que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos 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

sense que siga necessari el tràmit esmentat, i assignarà la compensació al treballador dels dies o hores empleades amb l'única limitació que els dies de compensació assenyalats al treballador no possibiliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 20. Vacacions

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals; no es computaran les faltes d'assistència, malaltia, accident, etc., a este fi, i es no podrà entrar en període de temps més de quatre dissabtes i quatre diumenges.

De mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà partir el període vacacional, fixant conjuntament les dates d'inici del dit període quan no les disfrute tota la plantilla al mateix temps; en qualsevol cas, els treballadors disposaran, com a mínim, de 21 dies consecutius de vacances.

En cas que, durant el gaudi d'estes, i de dilluns a divendres ambdós inclosos, hi haja algun dia festiu, s'augmentaran les vacances en tants dies com festius hi haja en les mateixes condicions. No obstant això, l'empresa optarà en este cas entre concedir l'esmentat dia de vacances, quan les necessitats del treball ho permeten, o abonar-lo d'acord amb els salaris previstos en el conveni. Les vacances es disfrutaran preferentment entre octubre i desembre, per ser estos mesos els de menor activitat en el sector de pirotècnia.

Els treballadors que, en la data determinada per al gaudi de les vacances anuals, no hagen completat un any efectiu de treball en la plantilla de l'empresa, disfrutaran d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps de servicis prestats.

En cas de tancar el centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa designarà el personal que, durant el dit temps, haja d'efectuar obres necessàries, labors d'empresa, etc., i concretarà particularment amb els interessats la forma més convenient de les seues vacances anuals.

Quan el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o el descans per maternitat/paternitat, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data distinta, encara que haja acabat l'any natural que corresponga.

En cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà gaudir-les una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

El gaudi de vacances no pot substituir-se per cap prestació econòmica, excepte quan el contracte de treball s'haja extingit abans de la data fixada per al període vacacional, sense que s'hagen disfrutat les vacances corresponents. En este cas es genera un dret a compensació econòmica proporcional a la duració de la prestació de servicis de l'any de referència, sent els conceptes salarials a tindre en compte el salari base i el plus conveni.

Article 21. Permisos retribuïts

A) Els permisos a què fa referència l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, per als casos de naixement o defunció, seran en dies hàbils.

B) El treballador tindrà dret a un dia a l'any de permís retribuït i no recuperable per assumptes propis; per a exercir el dit dret, el treballador haurà d'avisar amb cinc dies hàbils a la data del gaudi. Les empreses podran excloure per al gaudi del dia de lliure disposició els períodes de màxima activitat.

Article 22. Complement d'incapacitat temporal

En cas d'accident de treball i mentres l'accidentat es trobe en situació d'IT derivada del dit accident de treball, el treballador percebrà de l'empresa una compensació econòmica que li complete el 100 per cent del seu salari.

Les empreses completaran fins al 100 per cent les prestacions de la Seguretat Social als treballadors per hospitalització derivada de malaltia comuna. El dit complement s'efectuarà des del primer dia de l'hospitalització i, com a màxim, fins a 60 dies després de produir-se l'alta hospitalària.

de producción sin que sea preciso el trámite que antecede, asignando la compensación al trabajador de los días u horas empleadas con la única limitación que los días de compensación señalados al trabajador no 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, 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 21 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, la empresa optará en este caso entre conceder dicho día de vacaciones, cuando las necesidades del trabajo lo permitieran, o abonarlo de acuerdo con los salarios previstos en el convenio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre octubre y diciembre, por ser estos meses los de menor actividad en el sector de pirotecnia.

Los trabajadores 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 incapacitación 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 incapacitación temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacitación y siempre que no hayan transcurrido más de 18 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, siendo los conceptos salariales a tener en cuenta el salario base y el plus convenio.

Artículo 21. Permisos retribuidos

A) Los permisos a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, para los casos de nacimiento o fallecimiento serán en días hábiles.

B) El trabajador 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 periodos 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 percibirá de la empresa una compensación económica que le complete el 100 por ciento de su salario.

Las empresas completarán hasta el 100 por ciento las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores 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.

En els supòsits de baixa per risc durant l'embaràs, previst en l'article 134 de la Llei General de la Seguretat Social, l'empresa complementarà fins al 100 per cent la prestació de la Seguretat Social.

Els justificants mèdics model P.10 (comunicat d'assistència mèdica sense baixa de fins a 72 hores) es consideraran a tots els efectes com a situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna sense complement a càrrec de l'empresa, a excepció del temps invertit segons el que preveu l'article 37.

Article 23. Festes falleres

El dia 20 de març es concedirà un permís retribuït per al personal que intervinga en els tirs de les festes de Falles de València. En cas que este no es puga disfrutar per raons de treball, es concedirà el dia immediatament següent a l'indicat 20 de març.

CAPÍTOL 6

Article 24. Salut laboral

A) Als tallers de pirotècnia afectats per este conveni, els seran aplicables les disposicions que conté la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i els reglaments que la despleguen, així com la normativa concordant, i particularment, les normes que s'hi inclouen respecte a la indústria de pirotècnia.

S'establirà el deure per part de l'empresari d'informar els treballadors en el moment incorporar-los en l'empresa dels riscos per a la seua salut i d'actualitzar periòdicament els coneixements en matèria de seguretat i salut laboral en relació amb el seu lloc de treball.

Les empreses, en la seua obligació de prevenció de riscos específics que es puguin ocasionar amb motiu d'efectuar tirs, i a este efecte els servicis de prevenció de riscos laborals efectuaran l'activitat preventiva corresponent i incidiran en la seguretat i salut dels treballadors que realitzen tirs.

Es prohibeix fumar dins del recinte fabril; així mateix es prohibeix introduir en el recinte fabril begudes alcohòliques o efectes personals (sense autorització expressa) que permeten produir foc o espurnes o siguin susceptibles d'afectar la seguretat del centre de treball.

La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència l'esmentada llei, serà realitzada pels representants dels treballadors d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització de les seues funcions, disposaran del crèdit horari que els siga cedit expressament pels representants legals dels treballadors.

El delegat de Prevenció podrà instar la celebració de reunions trimestrals amb l'empresa per a analitzar els temes relacionats amb la seguretat i salut laboral.

Les empreses afectades per este conveni estan obligades a dotar el seu personal dels equips individuals de protecció pertinents. En els supòsits d'inclèmencies meteorològiques, al personal afectat se li dotarà peces de roba impermeables adequades per a l'execució de l'activitat corresponent.

Les empreses subministraran roba de treball de cotó adequada a les circumstàncies productives (un equip per a l'hivern i un altre per a l'estiu) i, en especial, roba ignífuga en els treballs que siga exigible per raons de seguretat.

Així mateix, el treballador estarà obligat a usar-la i conservar-la correctament.

B) Comissió paritària de seguretat i salut laboral

Creació i constitució, en el termini de dos mesos a comptar a partir de la firma del conveni, d'una comissió paritària en l'àmbit autonòmic en matèria de seguretat i salut laboral, dotant-la d'un reglament de funcionament. La dita comissió es compon de quatre membres per part de Piroval; dos membres per part de FITAG-UGT, i de dos membres per part de FITEQUA-CCOO; per mandat de la comissió negociadora del conveni desenrotllaran els fins que més avall s'expressen:

– Establir mecanismes de comunicació davant de l'autoritat laboral perquè la comissió siga consultada amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que en matèria de prevenció de riscos laborals efectue i, en especial, dels programes específics per a empreses de menys de sis treballadors, i informada del resultat dels dits plans.

En los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo, previsto en el artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100 por ciento la prestación de la Seguridad Social.

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.

Artículo 23. Fiestas falleras

El día 20 de marzo se concederá permiso retribuido para el personal que intervenga en los disparos de las fiestas de Fallas de Valencia. En caso de que no se pueda disfrutar el mismo por razones de trabajo se concederá el día inmediatamente siguiente al indicado 20 de marzo.

CAPÍTULO 6

Artículo 24. 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 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.

Las empresas, 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 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 de prevención, a los que hace referencia la citada ley, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea cedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

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

Las empresas afectadas 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.

Las empresas suministrarán 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, estará obligado al buen uso y conservación de dichas prendas; exigiéndosele, en todo caso el uso de las mismas.

B) Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Creación y constitución, en el plazo de dos meses a contar desde la firma del convenio, de una comisión paritaria a nivel autonómico en materia de seguridad y salud laboral, dotándose de un reglamento de funcionamiento, compuesta dicha comisión de cuatro miembros por parte de Piroval, dos miembros por parte de FITAG-UGT y de dos miembros por parte de FITEQUA-CCOO, y que por mandato de la comisión negociadora del convenio, desarrollarán los fines que abajo se expresan:

– Establecer mecanismos de comunicación ante la autoridad laboral para que la comisión sea consultada con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que en materia de prevención de riesgos laborales efectúe y en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores e informada del resultado de dichos planes.

– Divulgació de la cultura preventiva entre les empreses i els treballadors del sector per mitjà d'elaboració d'actuacions tendents al dit fi. Actuar com a receptora d'iniciatives i propostes per a la millora de la seguretat i salut laboral en el sector.

– Demanar suports necessaris que permeten el seu funcionament i objectius davant de l'Administració central i autonòmica, fundacions de seguretat i salut laboral i entitats públiques o privades involucrades en la prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL 7

Article 25. Drets sindicals

Els treballadors de l'empresa i dins de la jornada de treball podran realitzar una assemblea d'una hora de duració cada quatre mesos, complint els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees, i això amb independència del dret que els assisteix a reunir-se i celebrar assemblees en el centre de treball i fora d'hores de treball, d'acord amb les previsions que contenen els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors.

Els delegats de personal i cada un dels membres del comitè d'empresa en cada centre de treball podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- 1r) Fins a cent treballadors, quinze hores.
- 2n) De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.
- 3r) De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.
- 4t) De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.
- 5t) De set-cents cinquanta-un en avant, quaranta hores.

En els supòsits 1r) i 2n), les hores indicades seran ampliades a vint-i-huit hores mensuals per a funcions de representació en negociació col·lectiva, durant els últims dos mesos de vigència del conveni, i mentre dure el procés de negociació d'este.

Article 26. Comissió paritària

Els membres d'esta comissió seran designats: quatre per l'associació d'empresaris, Piroval; dos per FITEQA-CCOO, i dos per FIA-UGT.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni, en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.
- b) Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a què fa referència l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.
- d) En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.
- e) Mediació davant de situacions de bloqueig en la negociació del pla d'igualtat produïda en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa en què es va suscitar la controvèrsia.
- f) La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari; presentada la petició en unió de tota la documentació que considere aportar el peticionari, es reunirà en el termini improrrogable de set dies la comissió per a solucionar els drets objecte de controvèrsia. La comissió paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que al seu dret convinga, i s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió la decisió pertinent en un termini no superior a set dies hàbils seguits de l'anterior termini indicat, sent vinculant a tots els efectes. Si no s'aconsegueix l'acord per majoria dels seus membres, es donarà trasllat en un termini no superior a sis dies a comptar a partir de la disconformitat al Tribunal d'Arbitratge Laboral, entitat que assumix el procediment de

– Divulgación de la cultura preventiva entre las empresas y los trabajadores del sector mediante elaboración de actuaciones tendentes a dicho fin. Actuar como receptora de iniciativas y propuestas para la mejora de la seguridad y salud laboral en el sector.

– Recabar apoyos necesarios que permitan su funcionamiento y objetivos ante la Administración central y autonómica, fundaciones de seguridad y salud laboral y entidades públicas o privadas involucradas en la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 7

Artículo 25. Derechos sindicales

Los trabajadores 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 artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal y cada uno de los miembros del Comité de Empresa en cada centro de trabajo podrán 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, quince horas.
- 2.º) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 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 26. Comisión paritaria

Los miembros de esta comisión serán designados, cuatro por la asociación de empresarios, Piroval, dos por FITEQA-CC.OO. y dos por FIA-UGT.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones 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 artículo 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 artículo 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.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unió de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de siete 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 convinga y se adoptará por mayoría de los miembros de la comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a siete 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 disconformidad al Tribunal de Arbitraje Labo-

solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de data 8 de juliol de 2010.

Quant a les especialitats procedimentals esmentades en els apartats *b* i *c* del present article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 44 del present text.

CAPÍTOL 8

Article 27. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

Article 28. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seua importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 29. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard inferior a 30 minuts en l'horari d'entrada.
2. No complir amb l'obligació d'entregar a l'empresa una còpia dels comunicats de baixa, de notificació de comunicat i d'alta dins dels tres dies següents a partir de la data de la seua expedició i no presentar en l'empresa en el mateix termini els comunicats de confirmació, llevat que el treballador proveja la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per temps breu. Si com a conseqüència d'este, s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Xicotets descuits en la conservació del material.
5. Falta de neteja i neteja personal, quan siga d'esta índole que pugua afectar el procés productiu de l'empresa.
6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si estes discussions produïren escàndol notori, podran ser considerades com a greus o molt greus.
9. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Article 30. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat superiors a cinc minuts en l'assistència al treball en un període de 30 dies.
2. Absència sense causa justificada per dos dies durant un període de 30 dies.
3. No comunicar amb puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en estes dades es considerarà falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs o distraccions en el treball.
5. Simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica crebant manifest de la disciplina o d'esta es deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Simular la presència d'un altre treballador fixtant, contestant o firmant per ell.
8. Negligència o desídia en el treball que afecte la bona marxa del servei.
9. La imprudència en l'acte de treball, si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.
10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar ferramentes de l'empresa per a usos propis.
11. Utilitzar l'uniforme fora de les hores de treball o actes pirotècnics o desplaçaments *in itinere* o en missió.

ral, entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados *b* y *c* del presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente texto.

CAPÍTULO 8

Artículo 27. Régimen disciplinario

Los trabajadores 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 28. Graduación de las faltas

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

Artículo 29. Faltas leves

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 30 minutos en el horario de entrada.
2. No cumplir con la obligación de entregar a la empresa una copia de los partes de baja, de notificación de parto y de alta dentro de los tres días siguientes a partir de la fecha de su expedición y no presentar en la empresa en el mismo plazo los partes de confirmación, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún 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 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. 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 produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 30. Faltas graves

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 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de 30 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 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, para sus compañeros o 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 reincidència en falta lleu (excloent-ne la de puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut la comunicació escrita.

13. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no comporten risc greu per al treballador, ni per als seus companys o terceres persones.

Article 31. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Absències sense causa justificada, per tres o més dies, durant un període de 30 dies.

2. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període de sis mesos o 20 durant un any.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, útils, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La continuada i habitual falta de neteja o neteja d'esta índole que produïssa queixes justificades dels seus companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual durant la jornada de treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservada de l'empresa, o revelar elements estranys a esta dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no estiga motivada per cap exercici reconegut per les lleis.

12. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

13. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

14. L'abús d'autoritat per parts dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. Qui el patisca, el posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa.

15. Introduir en el recinte fabril begudes alcohòliques, efectes personals que permeten produir focs o siguen susceptibles d'afectar la seguretat de la fàbrica.

16. Encendre foc, emmagatzemar matèries inflamables o fàcilment combustibles en l'interior o en les proximitats de les zones i locals peril·losos, si no és per causa ineludible i amb l'adopció prèvia de les mesures de seguretat pertinents.

17. Traure del recinte fabril elements, utensilis de la indústria, productes o residus, sense autorització expressa.

18. Fumar dins del recinte fabril.

19. La tinença de telèfons mòbils en el recinte fabril, excepte si estan guardats en taquilles.

20. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan estes suposen risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, o danys greus a l'empresa, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, tant dels equips de protecció individual com col·lectius.

Article 32. Règim de sancions

Correspon a l'empresa: la facultat d'imposar sancions en els termes que estipula el present conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient o procediment sumari en què siga oït el treballador afectat; per a això, l'empresa li comunicarà els fets que se li imputen i se li donarà un termini de 72 hores perquè al·legue el que al seu dret convinga. Transcorregut el dit termini, l'empresa adoptarà la decisió que comunicarà al treballador afectat i, en tot cas, l'ocupadora donarà comp-

12. La reincidència 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, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 31. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de 30 días.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o 20 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 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 de trabajo.

6. La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma 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 o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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 este motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros 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 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, sus compañeros o tercers, 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 32. 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, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador 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 convinga; transcurrido dicho plazo, la empresa adoptará la decisión que comunicará al trabajador afectado y en cualquier caso, la

te al comitè d'empresa, delegats de personal, o delegats sindicals, si és el cas, alhora que al mateix afectat, de tota sanció que imposa.

Article 33. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

A. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

B. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a 15 dies.

C. Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies. Acomiadament.

Article 34. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus als 10 dies; les greus, als 20 dies; i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement que s'havien comés i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

CAPÍTOL 9

Igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens

Article 35. Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

Les dones i els hòmens són iguals en dignitat, així com en drets i deures.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens suposa l'exclusió de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe o gènere; i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Per mitjà de la regulació que conté este capítol, es contribuïx a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'àmbit de les empreses del sector de pirotècnia, d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

Article 36. Prohibició de la discriminació per raó de gènere

A) Accés a l'ocupació: ningú podrà ser discriminat per raó de sexe o gènere en l'accés al treball. Les ofertes d'ocupació hauran de realitzar-se, en tot cas, tant a hòmens com a dones. No podran excloure'n, directament o indirectament, cap treballador o treballadora per raó de gènere. Les proves de selecció de personal que realitzen les empreses no podran establir cap diferència o avantatge relacionat amb el gènere dels candidats i candidates. La contractació de treballadores i treballadors no podrà quedar determinada en atenció a la condició de gènere del treballador o treballadora, excepte l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infra representat que puguen establir-se en l'àmbit de l'empresa.

B) Classificació professional: el sistema de classificació professional que estableix el present conveni es basa en criteris comuns per als treballadors d'ambdós sexes i s'ha establert exclouent-ne discriminacions per raó de sexe.

C) Promoció professional: en la regulació que conté el present conveni sobre promoció professional i ascensos, es procura, per mitjà de la introducció de mesures d'acció positiva, la superació del dèficit de presència de dones en les categories i grups professionals més qualificats.

D) Formació professional: les accions formatives de les empreses als seus treballadors i treballadores tendiran a superar la situació de postergació professional que patixen les dones en l'àmbit laboral. A este efecte, es podran establir quotes, reserves o altres avantatges a favor dels treballadors del sexe infra representat, en l'àmbit a què vagen dirigides aquelles accions de formació professional.

E) Retribució: per a un mateix treball o per a un treball a què s'atribuïx un mateix valor no hi haurà discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i les condicions de la retribució, en la fixació dels nivells retributius, taules salarials i determinació de qualssevol partides econòmiques, vetllaran especialment per l'aplicació d'este principi d'igualtat retributiva per raó de gènere, vigilant especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

empleadora darà cuenta al comitè de empresa, delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 33. 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 15 días.

C. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Despedido.

Artículo 34. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los 10 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 35. 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 36. 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 infra representado 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 sexos 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 dèficit 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 infra representado, 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 partides económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F) Altres condicions de treball: en la determinació de la resta de les condicions laborals, incloent-hi les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no podrà tindre's en compte el sexe o el gènere del treballador o treballadora afectat, llevat que s'haja establert com a mesura expressa d'acció positiva, per a facilitar la contractació o el manteniment de l'ocupació dels treballadors o treballadores el gènere dels quals es trobe infrarepresentat, i sempre que aquella resulte raonable i proporcionada.

G) Protecció davant de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant de l'assetjament sexual: no es tolerarà en les empreses del sector de pirotècnia la situació en què es produïx un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc es tolerarà la situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 37. Plans d'igualtat en les empreses de pirotècnia

En les empreses de pirotècnia que compten amb més de 200 treballadors, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en els termes següents:

A) La negociació del pla d'igualtat en cada empresa es realitzarà en una comissió d'igualtat que estarà constituïda paritàriament; la direcció de l'empresa designarà la mitat dels seus components, i l'altra mitat correspondrà a la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, als representants sindicals presents en l'empresa, sempre guardant proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals globalment considerats. Si hi ha mancança tant de representació legal dels treballadors com sindical, la representació dels treballadors serà designada per mitjà de treballadors de la mateixa empresa i triada per estos democràticament.

B) Si durant la negociació del pla d'igualtat es produïx la situació de bloqueig en el si de la comissió d'igualtat de l'empresa, qualsevol de les parts presents en esta podrà instar un procés d'intervenció davant de la comissió paritària del conveni col·lectiu i per mitjà del procediment de resolució previst en l'article 26 del present text.

C) El pla d'igualtat, que es formalitzarà per escrit, inclourà la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

D) En primer lloc, la comissió d'igualtat en l'empresa realitzarà un diagnòstic de la situació en cada un dels seus centres de treball i en el seu conjunt.

A continuació la comissió d'igualtat en l'empresa fixarà els objectius concrets d'igualtat a aconseguir. Així mateix s'establiran les estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels objectius d'igualtat fixats, a través de mesures d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball i de prevenció de l'assetjament discriminatori per raó de sexe i de l'assetjament sexual. En este sentit, les mesures, que podran ser d'acció positiva, tindran com a finalitat aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i eliminar la discriminació per raó de sexe.

CAPÍTOL 10

Article 38. Assegurança col·lectiva

Les empreses a què afecta el present conveni col·lectiu hauran de tindre subscripta una assegurança privada que cobrisca els supòsits d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball i mort, sempre que estos esdeveniments deriven d'un accident de treball i que donen dret als treballadors o als seus hereus a percebre les quantitats següents:

- Incapacitat permanent absoluta: 23.974,34 €
- Mort: 34.266,53 €

Les quanties indemnitzatòries pactades ho seran durant la vigència dels dos anys del present conveni i entraran en vigor a la data de la publicació del present conveni en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. Conseqüentment, fins la publicació en este, les quanties aplicables seran les pactades en l'últim conveni.

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 infra representado, 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 pirotécnica 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 37. Planes de igualdad en las empresas de pirotécnica

En las empresas de pirotécnica que cuenten con más de 200 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad en los siguientes términos:

A) La negociación del plan de igualdad en cada empresa se realizará en una comisión de igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a los representantes sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados; para el supuesto de carecer tanto de representación legal de los trabajadores o sindical, la representación de los trabajadores será designada mediante trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

B) Si durante la negociación del plan de igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la comisión de igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la comisión paritaria del convenio colectivo y mediante el procedimiento de resolución previsto en el artículo 26 del presente texto.

C) El plan de igualdad, que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

D) En primer lugar, la comisión de igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.

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.

CAPÍTULO 10

Artículo 38. Seguro colectivo

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener suscrito un seguro privado y 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 o a sus herederos al percibo de las siguientes cantidades:

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

Las cuantías indemnizatorias pactadas lo serán durante la vigencia de los dos años del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de la publicación del presente convenio en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*. Consecuentemente hasta la publicación en el diario oficial, las cuantías aplicables serán las pactadas en el último convenio.

Article 39. Formació professional contínua

Les parts firmants del present conveni estaran regides pel que s'ha regulat en matèria de formació professional contínua, així com, si és el cas, per als possibles acords als quals s'arriba en la comissió paritària de formació professional contínua per al sector de pirotècnia de la Comunitat Valenciana, la qual estarà formada per quatre representants de Piroval i quatre d'UGT i CCOO, que tindrà com a objectius:

- Estudi de detecció de necessitats formatives en el sector.
- Informar les empreses i treballadors del sector de les distintes iniciatives formatives.
- Proposar i gestionar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells.

Article 40. Trasllats

En cas que l'empresa trasllade el centre de treball, siga pel motiu que siga, a una altra localitat, haurà d'ajustar-se al procediment establert en les disposicions que en cada moment regulen esta matèria, i en tot cas, estarà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors amb tres mesos d'antelació, excepte en els casos de força major en què no siga possible.

En la dita comunicació, l'empresa ha de detallar els punts següents:

- 1r. Lloc on projecta traslladar l'empresa.
- 2n. Motiu del trasllat del centre de treball.
- 3r. Proposta de compensacions als treballadors afectats.

Una vegada realitzada la dita comunicació, s'obrirà un període de negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors no inferior als 30 dies, en el qual les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors afectats i als seus representants legals la seua decisió; el treballador o treballadors afectats podran recórrer durant els 15 primers dies qualssevol de les formes d'intervenció previstes en el present conveni, i en este cas, serà preceptiu per a l'empresa seguir el dit procediment com a forma de solucionar les divergències amb la impugnació jurisdiccional prèvia.

En qualsevol cas, els treballadors tindran dret, com a mínim, a les compensacions següents:

- En cas que el trasllat implique canvi de domicili, a partir de 100 km, les compensacions es pactaran en cada cas.
- En cas que el trasllat no implique canvi de domicili del treballador, les compensacions que a continuació es detallen comptaran a partir del domicili de l'antiga empresa a la nova ubicació:

1r. L'excés de temps empleat per a acudir al nou domicili de l'empresa, el qual computarà com a temps efectiu de treball i que l'empresa optarà entre acumular temps en jornades completes de descans o retribuir-lo econòmicament en prorrates mensuals.

2n. En cas que l'empresa no dispose d'un vehicle per al trasllat dels treballadors, esta abonarà els costos que supose al treballador desplaçar-se al nou domicili de la dita empresa en una quantia de 0,38 € per quilòmetre (import abonable durant la vigència del conveni).

Article 41. Assistència a centre de salut

Quan per raó de malaltia, el treballador necessite l'assistència d'un centre de salut de la Seguretat Social i/o odontòleg, este últim siga o no de l'esmentat organisme, en hores de la seua jornada laboral i previ avis a l'empresa (dia anterior), sempre que no siga una urgència degudament justificada, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps que es necessite a este efecte; caldrà justificar-lo amb el corresponent volant o justificant visat pel facultatiu.

Els treballadors tindran dret al permís no retribuït pel temps indispensable per a l'acompanyament a consulta mèdica de fills menors d'edat o incapacitats, així com a pares i majors discapacitats que dependuen del treballador en els mateixos termes expressats en el paràgraf anterior, el temps invertit en el dit permís haurà de ser recuperat pel treballador.

Article 42. Força major

En els casos de suspensió de treballs que impliquen que el treballador no puga prestar servicis efectius en l'empresa motivat pels supòsits que més avall s'indiquen de força major:

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 cuatro representantes de Piroval y cuatro de UGT y CC.OO., la cual tendrá como objetivos:

- Estudio de detección de necesidades formativas en el sector.
- Informar a las empresas y trabajadores 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 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 afectados.

Una vez realizada dicha comunicación se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores 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 afectados y a sus representantes legales su decisión pudiendo recurrir durante los 15 primeros días el trabajador o trabajadores afectados 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 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, 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 económicamente en prorrates mensuales.

2.º. En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, está abonará los costos que suponga al trabajador 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 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.

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

Artículo 42. Fuerza mayor

En los casos de suspensión de trabajos que impliquen que el trabajador no pueda prestar servicios efectivos en la empresa motivado por los supuestos que abajo se indican de fuerza mayor:

– Inundacions del centre de treball.
– Suspensió de l'activitat imposada per raons de seguretat: tempestats, incendis forestals pròxims al centre de treball, vents de ponent que provoquen elevades temperatures i aquelles altres causes que per raó de seguretat i per evitar riscos d'incendis, explosió, etc., paralitzen l'activitat.

– Falta de fluid elèctric.

L'empresa abonarà als seus treballadors el total dels salaris corresponents a les hores perdudes pels motius esmentats; el treballador està obligat a recuperar el 50 per cent de les hores no treballades per interrupció de l'activitat, a raó d'una hora diària en els dies laborables següents, llevat que l'empresari i els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors mateixos pacten un altre sistema de recuperació.

Així mateix, operarà l'esmentada recuperació pactada en el supòsit que per força major externa al centre de treball s'impedisca l'accés al centre de treball de la totalitat de la plantilla.

En el supòsit que hi haja empreses que amb anterioritat a la vigència d'este conveni col·lectiu tinguen regulades per escrit altres fórmules de suspensió de treballs motivats per força major amb obligació de recuperar hores, els serà aplicable la fórmula més beneficiosa per als treballadors, d'entre les que tinguen i la regulada en el present article.

Article 43. Retirada temporal del permís de conduir

Quan el treballador, amb la categoria professional de xofer de primera o de segona, siga privat temporalment del permís de conduir, se seguiran les normes següents:

– En cas que li siga retirat per temps no superior a dos mesos (per causes que no siguen d'embraguesa, drogoaddicció o imprudència temerària), l'empresa haurà de donar ocupació al xofer sancionat en un lloc de treball distint, procurant que siga el que més s'acomode a les seues qualitats i respectant totes les condicions salarials de la seua categoria professional.

– En el supòsit que esta privació siga de dos mesos o més, o per les causes següents: embraguesa, drogoaddicció o imprudència temerària (independentment del temps que dure la privació temporal del permís de conduir, en els dits supòsits), el treballador passarà a la situació de suspensió de la relació laboral, exonerant ambdós parts de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. La duració de la suspensió serà equivalent a la duració de la privació del carnet.

Article 44. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

El que disposa el present conveni col·lectiu obliga a tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjudi de l'anterior, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per a negociar un conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes que preveu l'article 41.4 de l'esmentat text, a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que s'hi troben desenvolupades o pactades, i que afecten alguna de les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell

– 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., paralizen la actividad.

– Falta de fluido eléctrico.

La empresa abonará a sus trabajadores el total de los salarios correspondientes a las horas perdidas por dichos motivos, quedando el trabajador obligado a recuperar el 50 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo que el empresario y representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, pacten otro sistema de recuperación.

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.

En el supuesto que hayan empresas que con anterioridad a la vigencia de este convenio colectivo, tengan reguladas por escrito otras fórmulas de suspensión de trabajos motivados por fuerza mayor con obligación de recuperar horas, les será de aplicación la fórmula más beneficiosa para los trabajadores, de entre las que tengan y la regulada en el presente artículo.

Artículo 43. Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando el trabajador con la categoría profesional de chofer 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 dos meses (por causas que no sean de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria), la empresa deberá dar ocupación al chofer 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 dos 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 a todos los empresarios y trabajadores 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 trabajadores legítimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 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 artículo 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

d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció; i causes productives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o servicis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf del present article, en el supòsit que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, esta s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, triats conforme preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, este haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar a partir que la discrepància siga plantejada. Si la comissió paritària del conveni no aconsegueix un acord amb el vot favorable de la majoria dels seus membres, les parts podran recórrer, si així ho fan constar a la comissió paritària del conveni, i per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides, sotmetre-les a la intervenció o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la mateixa comissió paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral, TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de data 08.07.2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i les parts no s'hagen sotmés als procediments mencionats en el paràgraf anterior o estos no hagen solucionat les discrepàncies, qualssevol de les parts podrà sotmetre-les al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL).

Conformement amb el que disposa l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, les modificacions de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu hauran de realitzar-se d'acord amb el que estableix el present article.

Article 45

El Conveni General d'Indústries Químiques tindrà el caràcter de legislació supletòria en allò que no preveu el present conveni. Les condicions econòmiques pactades en el present conveni tindran prevalença sobre el conveni general del sector.

DISPOSICIÓ FINAL

La conversió dels contractes de duració determinada o temporal, incloent-hi els contractes formatius en contractes per temps indefinit, donarà lloc en tot cas als beneficis establits per al foment de la contractació indefinida.

Sistema de classificació professional per grups professionals

Grup 1

1.a) Funcions que consistixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, servicis o administració o del conjunt de totes estes. Corresponen a este grup les categories d'encarregat i capatàs.

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.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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 prolongarse 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 DOCV de fecha 08.07.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Quando 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 artículo 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.

Artículo 45

El Convenio General de Industrias Químicas tendrá el carácter de legislación supletoria en lo no establecido en el presente convenio. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, tendrán prevalencia sobre el convenio general del sector.

DISPOSICIÓN FINAL

La conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido, dará lugar en todo caso a los beneficios establecidos para el fomento de la contratación indefinida.

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. Corresponde a este grupo las categorías de encargado y capataz.

1.b) Així mateix, s'integren en este grup: el personal de laboratori, anàlisi i investigació amb qualificació o titulació (químics, llicenciats o titulats de grau mitjà, diplomatures).

Grup 2

2.a) Figuren els operaris d'oficines i administració amb activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consistisquen a: establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat. Redacció de correspondència comercial. Càlculs de preus i escandalls, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de tramitar-la completament. Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger, encara que sense domini d'este. Liquidació de nòmnes i sous, així com tasques burocràtiques de contractació de personal. Les tasques anteriorment descrites podran ser executades amb ferramentes informàtiques a este efecte, si és necessari.

Corresponen a este grup les categories d'oficial de 1a administratiu, oficial de 2a administratiu. Així mateix, s'integren en este grup: el personal comercial i representants, la seua retribució serà l'assignada a la d'oficial de 1a administratiu en les taules salarials. Per als venedors i dependents, la seua retribució serà l'assignada a la d'oficial de 2a administratiu.

2.b) Comprén els operaris de fabricació i manteniment que efectuen treballs d'execució autònoma amb capacitació suficient per a realitzar totes i cada una de les tasques pròpies del procés de manipulació i transformació fins a aconseguir el producte acabat amb l'ajuda o no d'altres llocs de treball de grup inferior. Així mateix, queden compresos els treballs de transport amb vehicle de motor de material ben elaborat o de matèries primeres tant en l'interior de les instal·lacions com el transport per carretera.

Corresponen a este grup: les categories d'oficial de 1a de fabricació i oficial de 2a de fabricació, xofer de 1a i xofer de 2a.

Grup 3

3.a) Comprén els treballadors d'oficines i administració amb activitats que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dediquen dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en les dites dependències. A títol enunciatiu: atendre telèfon, fax, remissió de correspondència, tasques d'arxiu i classificació, etc., per al personal en botigues que comercialitzen productes, tasques d'ajuda i assistència en la venda i magatzem.

Corresponen a este grup: les categories d'auxiliar administratiu, personal de neteja. S'integren en este grup: els ajudants de venedors i ajudants de dependents i la seua retribució serà l'assignada a la d'oficial de 3a.

3.b) Comprén els operaris de fabricació i manteniment que executen tasques, treballs, operacions segons instruccions concretes clarament establides, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten de formació específica. A títol enunciatiu comprendran: activitats manuals en preparat i/o envasament. Operacions elementals manuals o a través de màquines senzilles, entenen per estes la dosificació, empaquetatge i semblants, mescles senzilles i rutinàries, treballs en màquines automàtiques que impliquen regulacions, ajustos i posades en funcionament seguint instruccions específiques. Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb l'ajuda d'elements mecànics, així com el seu transport. Operacions de neteja, utilitzant maquinària a este efecte.

Corresponen a este grup les categories d'oficial de 3a ajudant i peó.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i per a la pertinença al grup professional; la dita mobilitat serà aplicable al personal d'administració i comercialització per a tasques pròpies d'estes activitats (lletra a) de qualsevol grup, i al personal de fàbrica per a tasques pròpies de la dita activitat (lletra b) de qualsevol grup.

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

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 manipulado 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.ª de fabricación y oficial de 2.ª de fabricación, chofer de primera y chofer de segunda.

Grupo 3

3.a) Comprende a los trabajadores 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, personal de limpieza. Se integran en este grupo los ayudantes de vendedores y ayudantes de dependientes 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, entendiéndose 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, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

Corresponden a este grupo las categorías de oficial de 3.ª ayudante y peón.

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.

ANNEX PRIMER

TAULES SALARIALS DE L'ANY 2013

CATEGORIA	S. BASE	P. CON- VENI	P. PERILLO- SITAT* Abonable per dia treballat De dilluns a divendres
- ENCARREGAT - PERSONAL LABORATORI	45,02	3,69	13,43
- CAPATÀS	40,60	3,69	12,11
- OFIC. 1a ADM. - COMERCIALS - REPRESENTANTS	35,10	3,69	10,47
- OFIC. 2a ADM. - VENEDORS - DEPENDENTS	31,67	3,69	9,44
- AUXILIAR ADM. - PER. NETEJA	29,88	3,69	8,91
- OFICIAL 1a.	35,10	3,69	10,47
- OFICIAL 2a.	31,67	3,69	9,44
- OFICIAL 3a. - AJUDANT VENEDOR - AJUDANT DE DEPENDENT	29,88	3,69	8,91
- AJUDANT	29,88	3,69	8,91
- PEÓ	28,07	3,69	8,37
- XOFER 1a.	35,10	3,69	10,47
- XOFER 2a.	31,67	3,69	9,44

* El plus de perillositat no s'abona al personal contractat en botigues dedicades a la venda de productes pirotècnics, ni per al personal d'oficines els despachos del qual es troben fora del recinte fàbril.

ANNEX SEGON

PLUS DE TIR ANYS 2013 I 2014

CATEGORIA	Festiu Complet	Mig Festiu	Dia lab. Complet	Mig dia Lab.
ENCARREGAT-EXPERT	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARREGAT	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERT	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENTENT	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
XOFER/EXPERT de 1a i de 2a	117,60	57,29	56,28	28,15
XOFER/APRENTENT de 1a i de 2a	82,55	42,00	41,28	20,63

Quan els xofers-experts de primera i de segona exercisquen, així mateix, les funcions d'encarregat-expert, la quantia del plus serà la consignada per a la categoria d'encarregat-expert.

Estos plus de tirs, quan es referisca al dia complet (laboral o festiu) tindran un augment del 20 per cent, quan a la tornada al seu domicili

ANEXO PRIMERO

TABLAS SALARIALES AÑO 2.013

CATEGORÍA	S. BASE	P. CONVE- NIO	P. PELIGROSI- DAD* Abonable por dia trabajado De lunes a viernes
- ENCARGADO - PERSONAL LABORATORIO	45,02	3,69	13,43
- CAPATAZ	40,60	3,69	12,11
- OFIC. 1ªADM. - COMERCIALES - REPRESENTANTES	35,10	3,69	10,47
- OFIC. 2ª ADM. - VENEDORES - DEPENDIENTES	31,67	3,69	9,44
- AUXILIAR ADM. - PER. LIMPIEZA	29,88	3,69	8,91
- OFICIAL 1ª.	35,10	3,69	10,47
- OFICIAL 2ª.	31,67	3,69	9,44
- OFICIAL 3ª. - AYUDANTE VENEDOR - AYUDANTE DE DEPENDIENTE	29,88	3,69	8,91
- AYUDANTE	29,88	3,69	8,91
- PEÓN	28,07	3,69	8,37
- CHOFER 1a.	35,10	3,69	10,47
- CHOFER 2a.	31,67	3,69	9,44

* 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 fàbril.

ANEXO SEGUNDO

PLUS DE DISPARO AÑOS 2013 Y 2014

CATEGORÍA	Festivo Completo	Medio Festivo	Día lab. Completo	Medio dia Laborab.
ENCARGADO-EXPERTO	132,50	67,45	66,26	33,13
ENCARGADO	120,48	61,31	60,24	30,13
EXPERTO	117,60	57,20	56,28	28,15
APRENDIZ	82,55	42,00	41,28	20,63
PERSONAL AUX.	67,55	34,39	33,77	16,90
CHOFER/EXPERTO de 1.ª y de 2.ª	117,60	57,29	56,28	28,15
CHOFER/APRENDIZ de 1.ª y de 2.ª	82,55	42,00	41,28	20,63

Cuando el chofer experto de primera y de segunda, ejerzan asimismo las funciones de encargado-experto, la cuantía del plus será la consignada para la categoría de encargado-experto.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20 por ciento, cuando al regreso a

el mateix dia de l'acte sobrepassa les 02.00 hores de la matinada en condicions normals de tir i viatge de tornada. Per a l'increment del 20 per cent del plus de tir, no es computarà el temps que transcórrega des de la recollida del material del tir una vegada depositat en el mitjà de transport i l'arrancada del vehicle per a la tornada (excepció feta de 20 minuts de carència). El dit temps transcorregut es detraurà per a fixar el límit de les 02.00 hores de la matinada.

ANNEX TERCER
BASE DE CàLCUL ANTIGUITAT

A l'efecte previst en l'article 11 del text del conveni, la quantia del complement per antiguitat consistirà en dos triennis (5 % per cada un) i cinc quinquennis (10 % per cada un), els percentatges a aplicar ho seran sobre les quanties següents (base de càlcul):

<i>CATEGORIA</i>	<i>BASE DE CàLCUL DIARI</i>
ENCARREGAT	44,31
CAPATÀS	39,96
OFIC. 1a ADM.	34,54
OFIC. 2a ADM.	31,17
AUXILIAR ADM.	29,41
OFICIAL 1a.	34,54
OFICIAL 2a.	31,17
OFICIAL 3a.	29,41
AJUDANT	29,41
PEÓ	27,62
XOFER 1a.	34,54
XOFER 2a.	31,17

su domicilio el mismo día del acto, sobrepassa las 02.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso. Para el incremento del 20 por ciento del plus de disparo, no se computará el tiempo que transcurra desde la recogida del material del disparo una vez depositado en el medio de transporte y el arranque del vehículo para el regreso (excepción hecha de 20 minutos de carencia). Dicho tiempo transcurrido se detraerá para fijar el límite de las 02.00 horas de la madrugada.

ANEXO TERCERO
BASE DE CàLCULO 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:

<i>CATEGORÍA</i>	<i>BASE CALCULO DIARIO</i>
ENCARGADO	44,31
CAPATAZ	39,96
OFIC. 1ª ADM.	34,54
OFIC. 2ª ADM.	31,17
AUXILIAR ADM.	29,41
OFICIAL 1ª.	34,54
OFICIAL 2ª.	31,17
OFICIAL 3ª.	29,41
AYUDANTE	29,41
PEÓN	27,62
CHOFER 1ª.	34,54
CHOFER 2ª.	31,17