

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2007, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de Piro-tècnia de la Comunitat Valenciana (codi núm. 8000325). [2007/9835]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de Piro-tècnia de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 31 de maig de 2005, que està integrada de part empresarial per representants de PIROVAL, i de part dels treballadors per representants dels sindicats FITEQA-CC OO i FIA-UGT, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de juny de 2007. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

CONVENI DE PIROTÈCNIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Nota prèvia: totes les referències en el text del conveni a «treballador», s'entendran efectuades indistintament al personal home o dona que treballa en els termes establits en l'article 1 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol I Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre els treballadors i les empreses l'activitat empresarial o de fabricació de les quals siga la de piro-tècnia.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà d'aplicació a la Comunitat Autònoma 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 revestisquen la forma jurídica de societat o alta direcció o alta gestió en l'empresa.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni tindrà vigència des l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2009.

La seua entrada en vigor, a tots els efectes, serà a partir del dia de la firma i amb efecte retroactiu a l'1 de gener de 2007.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana (cod. 8000325). [2007/9835]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 31 de mayo de de 2005, 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 FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

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

Valencia, 20 de junio de 2007. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

CONVENIO DE PIROTECNIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Nota previa: Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personal 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 empresarial o de fabricación sea la de Pirotecnia.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma 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 2007, hasta el 31 de diciembre de 2009.

Su entrada en vigor, a todos los efectos será a partir del día de su firma y con efecto retroactivo al 1 de enero de 2007

Els endarreriments salarials es faran efectius al mes següent de la seua publicació en el DOCV, i en tot cas abans dels dos mesos de la firma.

Ambdues parts, sense necessitat de denúncia prèvia, es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni un mes abans que acabe la vigència del present.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible i als efectes d'aplicació pràctica es consideraran globalment.

Capítol II

Article 6. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, d'acord amb la prescrita en este conveni i amb la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, i pel que fa a la seua extensió i implantació, serà d'aplicació el que determina el Conveni General de les Indústries Químiques.

Capítol III

Classificació del personal i cessament

Article 7. Classificació del personal

Per raó de la seua permanència al servici de l'empresa, els treballadors es classificaran en: fixos, contractats a temps determinat, interins i contractats a temps parcial; així mateix podrà subscriure's qualsevol altre contracte la modalitat del qual 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 admesos per a realitzar una activitat excepcional o esporàdica en l'empresa, sempre que així conste per escrit.

Són treballadors contractats a temps parcial, els que presten els seus servicis durant un determinat nombre de dies a l'any, al mes o a la setmana, o durant un nombre determinat d'hores, respectivament, inferior a dos terços dels considerats com habituals en l'activitat en què es tracte en el mateix període de temps.

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 (servici militar, excedència especial, malaltia, maternitat, adopció, acolliment, períodes de risc durant l'embaràs o situacions anàlogues) i cessaran sense cap dret a indemnització en incorporar-s'hi el titular.

Si el treballador fix absent no es reintegra 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 un altre cas, l'interí passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, ocupant l'últim lloc del seu grup i categoria professional. Si la duració d'interinitat és de dos anys, excepte en el supòsit de suplència per excedència especial, el treballador, quan hi cesse percebrà una indemnització de vint dies per any o fracció.

Aquells treballadors contractats per temps cert, i els eventuais, percebran, en compensació, al terme del seu contracte i per este concepte una indemnització del 10% del salari base meritat durant la duració del contracte. En el cas que algun dels contractes tinga establida alguna indemnització, es tindrà dret només a la percepció de la indemnització que siga més favorable per al treballador.

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció. Els contractes de duració determinada subscrits per les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els excessos de comandes, podran tindre una duració màxima de nou mesos comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes, en un període de 12 mesos.

Los atrasos salariales se harán efectivos al mes siguiente de su publicación en el DOCV y en todo caso antes de los dos meses de la firma del mismo.

Ambas partes, sin necesidad de previa denuncia, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia del presente.

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 admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial, los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un número determinado de horas, respectivamente, inferior a dos tercios de los considerados como habituales en la actividad en que se trate en el mismo periodo de tiempo.

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 (servicio militar, excedencia especial, enfermedad, maternidad, adopción, acogimiento, periodos de riesgo durante el embarazo o situaciones análogas) y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase 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. Si la duración de interinidad fuera de dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Aquellos trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán, en compensación, al término de su contrato y por este concepto una indemnización del 10% del salario base devengado durante la duración del mismo. En el supuesto de que alguno de los contratos tuviese establecida alguna indemnización, se tendrá derecho solo al percibo de la indemnización que sea más favorable para el trabajador.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en un periodo de 12 meses.

Article 8. Cessament

Per a cessar en l'empresa, els treballadors hauran de preavisar amb quinze dies d'antelació.

En el cas que no es preavise 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 IV Política salarial

Article 9. Retribucions

Les retribucions del personal inclòs en este conveni estaran constituïdes pel salari base i els complements d'este.

El Plus de Conveni es pagarà per dia natural.

Els salaris de l'any 2007 s'incrementaran en un 2,85% respecte dels salaris definitius de l'any 2006.

Els salaris de l'any 2008 s'incrementaran en un 2,85% respecte dels salaris definitius de l'any 2007 i amb efectes de l'1 de gener de 2008.

Els salaris de l'any 2009 s'incrementaran en un 2,85% respecte dels salaris definitius de l'any 2008 i amb efectes de l'1 de gener de 2009.

El Plus de Perill queda establert en el 25% del salari base de cada categoria.

Els Plusos de Disparades tindran el mateix increment que els salaris, subjectos estos plusos a les previsions contingudes en l'article 13-bis, paràgraf segon. L'import de les quanties del plus Xofer/Muntador serà el fixat en l'article 12 del present text per a l'any 2007; estes quanties s'incrementaran per a l'any 2008 en el 2,85% i també en el 2,85% per al'ny 2009 respecte a les quanties fixades en l'article mencionat.

Les dietes de l'article 14 s'incrementaran en cada any de vigència del present conveni en els mateixos percentatges que els establerts per al salari base.

Article 10. Revisió salarial

En cada any de vigència del conveni i sobre tots els conceptes econòmics d'este, menys les dietes, es garantix als treballadors un increment real del IPC més 0,85% en el primer any (2007), un increment real del IPC més 0,85% en el segon any de vigència (2008) i un increment real del IPC més 0,85% en el tercer any de vigència (2009). La dita revisió tindrà caràcter retroactiu des de l'1 de gener de cada any, i servirà de base de càlcul per a efectuar els increments en els anys següents.

Per al supòsit que en l'any 2007 el IPC definitiu més el 0,85% d'este, siga inferior al 2,85%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salaris, i es consolidarà l'increment de l'any 2007 del 2,85% respecte de les taules definitives de l'any 2006 i servirà de base per al càlcul de les de l'any 2008.

Per al supòsit que en l'any 2008 el IPC definitiu més el 0,85% d'este, siga inferior al 2,85%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salaris, i es consolidarà l'increment de l'any 2008 del 2,85% respecte de les taules definitives de l'any 2007 i servirà de base per al càlcul de les de l'any 2009.

Per al supòsit que en l'any 2009 el IPC definitiu més el 0,85% d'este, siga inferior al 2,85%, el treballador no haurà d'efectuar cap devolució de salaris, i es consolidarà l'increment de l'any 2009 del 2,85% respecte de les taules definitives de l'any 2008.

Article 11. Antiguitat

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

2. El mòdul per al càlcul i el pagament del dit complement serà l'últim salari base percebut pel treballador.

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

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

Artículo 8. Cese

Para cesar en la empresa los trabajadores deberán preavisar con quince 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

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El Plus de convenio se abonará por día natural.

Los salarios del año 2007 se incrementarán en un 2,85% con respecto de los salarios definitivos del año de 2006.

Los salarios del año 2008 se incrementarán en un 2,85% con respecto de los salarios definitivos del año de 2007 y con efectos del 1 de enero de 2008.

Los salarios del año 2009 se incrementarán en un 2,85% con respecto de los salarios definitivos del año de 2008 y con efectos del 1 de enero de 2009.

El Plus de Peligrosidad queda establecido en el 25% del Salario Base de cada categoría.

Los Plusos de Disparos tendrán el mismo incremento que los salarios, sujetos dichos plusos a las previsions contenidas en el artículo 13-bis, párrafo segundo. El importe de las cuantías del plus chofer/montador será el fijado en el artículo 12 del presente texto para el año 2007, incrementándose dichas cuantías para el año 2008 en el 2,85% y asimismo en el 2,85% para el año 2009 con respecto a las cuantías fijadas en el citado artículo.

Las dietas del artículo 14, se incrementaran en cada año de vigencia del presente convenio en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base.

Artículo 10. Revisión salarial

En cada año de vigencia del convenio y sobre todos los conceptos económicos de mismo, menos las dietas, se garantiza a los trabajadores un incremento real del IPC más 0,85% en el primer año (2007), un incremento real del IPC más 0,85% en el segundo año de vigencia (2008) y un incremento real del IPC más 0,85% en el tercer año de vigencia (2009). Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año, sirviendo de base de cálculo para efectuar los incrementos en los años siguientes.

Para el supuesto que en año 2007 el IPC definitivo más el 0,85% del mismo, fuera inferior al 2,85%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose el incremento del año 2007 del 2,85% con respecto de las tablas definitivas del año 2006 y sirviendo de base para el cálculo de las del año 2008.

Para el supuesto que en año 2008 el IPC definitivo más el 0,85% del mismo, fuera inferior al 2,85%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose el incremento del año 2008 del 2,85% con respecto de las tablas definitivas del año 2007 y sirviendo de base para el cálculo de las del año 2009.

Para el supuesto que en año 2009 el IPC definitivo más el 0,85% del mismo, fuera inferior al 2,85%, el trabajador no tendrá que efectuar devolución alguna de salarios, consolidándose el incremento del año 2009 del 2,85% con respecto de las tablas definitivas del año 2008.

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 será el último salario base percibido por el trabajador.

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

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

Article 12. Plus xofer muntador

Els treballadors que realitzen les funcions de xofer muntador i sempre que conduïsquen almenys una hora, incloent-hi tant l'anada com la tornada, percebran per a l'any 2007 un plus de 9,71 euros per al conductor de segona i de 14,55 euros per al conductor de primera, per viatge realitzat.

Article 13. Hores extraordinàries

Amb els límits quantitius indicats en el vigent Estatut dels Treballadors, són les que, excedint de la duració de la jornada laboral ordinària, es treballen dins del taller. Estes hores es pagaran amb un recàrrec del 75% del seu valor ordinari. En qualsevol cas, per a fixar el dit import caldrà ajustar-se als acords entre l'empresa i els representants sindicals, l'acord dels quals prevaldrà.

Pel que fa al treball realitzat fora del taller, de disparada de focs artificials i les anomenades mascletades i semblants, caldrà ajustar-se al següent:

A. Si la disparada es realitza en dia laborable, matí o vesprada, sense que excedisca 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).

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

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

– Si realitza la disparada d'una mascletada, tindrà dret a la percepció de mig plus de disparada festiva en la quantia que apareix en la taula del present conveni. Si la mascletada excedix de 5 hores en el seu muntatge i execució, el mig plus de disparada en festiu s'incrementarà en un 20 per cent del seu valor. L'execució d'un acte d'una altra naturalesa serà pagat com a mig plus de disparada.

– Si realitza la disparada d'un castell, tindrà dret a la percepció del plus de disparada de festiu complet, no tindrà la consideració de castell la disparada de ramell

– Si realitza la disparada de dos, o més actes, tindrà dret a la percepció del plus de disparada de festiu complet.

Per l'indole particular d'este tipus de treballs (disparada de focs artificials, mascletades i semblants), el treballador està obligat a desplaçar-se per a efectuar tot tipus de disparades al lloc objecte de contractació. Únicament estarà dispensat de l'eixida, quan justifique amb raons suficients la impossibilitat de fer-ho, que serà acceptada amb caràcter restrictiu i només quan siga deguda a malaltia, accident, i es farà extensiu a les llicències obligatòries previstes en l'Estatut dels Treballadors. En compensació, l'empresa, si el treballador ho sol·licita, haurà de concedir-li com a dia festiu el següent al d'haver efectuat la disparada, quan es tracte d'una disparada de dia complet.

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

Entre l'acabament i el començament de la següent, el treballador podrà gaudir d'un descans de dotze hores, i es consideraran les hores perdudes a l'efecte com hores efectivament treballades. El dit descans es computarà a partir de la recollida a l'acabament de l'acte, més el temps utilitzat en la tornada.

Article 13 bis. Responsable de disparades

En el moment que siga aprovada la ITC que regularà esta figura, la Comissió Paritària del conveni negociarà el Plus de Responsable de Disparades i dotarà de les funcions i cometes del responsable de tirs. En el ben entés que les categories professionals d'encarregat i de capatàs que figuren en les retribucions fixades en l'annex III estan referides a les categories professionals dels operaris de fàbrica que ixen a efectuar disparades conforme prevé l'article 13 del present conveni.

Artículo 12. Plus chofer montador

Los trabajadores que realicen las funciones de chofer montador y siempre y cuando conduzcan al menos una hora, comprendiendo tanto la ida como la vuelta, percibirán para el año 2007, un plus de 9,71€ para el conductor de segunda y de 14,55€ para el conductor de primera por viaje realizado.

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 dentro del taller. Tales horas se pagarán con un recargo del 75% de su valor ordinario. En cualquier caso, para fijar dicho importe se estará a los acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, cuyo acuerdo prevalecerá.

Por lo que se refiere al trabajo realizado fuera del taller, de disparo de fuegos artificiales y las llamadas mascletás y similares, 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 correspondre según el artículo 14 de este convenio (desplazamientos y dietas).

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 correspondre según el artículo 14 y:

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

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

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

Por la índole particular de este tipo de trabajos (disparo de fuegos artificiales, mascletás y similares), el trabajador queda obligado a desplazarse para efectuar toda clase de disparos al lugar objeto de contratación. 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. En compensación, la empresa deberá, si el trabajador lo solicita concederle como día festivo el siguiente al de haber efectuado el disparo, cuando se trate un disparo de día completo.

Las empresas deberán distribuir equitativamente y entre todos los trabajadores, 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.

Entre la terminación y el comienzo de la siguiente, el trabajador podrá disfrutar de un descanso de doce horas, considerándose las horas perdidas a tal efecto como efectivamente trabajadas. Dicho descanso se computará a partir de la recogida a la finalización del acto más el tiempo empleado en el regreso.

Artículo 13 bis. Responsable de disparos.

En el momento que sea aprobada la ITC que regulará dicha figura, la Comisión Paritaria del Convenio negociarà el Plus de Responsable de Disparos y dotará de las funciones y cometidos del responsable de disparos. Bien entendido que las categorías profesionales de encargado y de capataz que figuran en las retribuciones fijadas en el anexo III vienen referidas a las categorías profesionales de los operarios de fàbrica que salen a efectuar disparos conforme previene el artículo 13 del presente convenio.

Una vegada aprovada i publicada la I.T.C. relativa a l'execució dels disparades, en la qual es designaran funcions al personal que intervinga en estos menesters, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà per a elaborar un nou nomenclator per a este personal i s'assignaran les retribucions corresponents, i sotmetrà a la Comissió Negociadora la dita proposta per a la seua inclusió en el text del conveni i la desaparició de les actuals taules de disparades de l'annex III.

Article 14. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que, per necessitats de l'empresa, hagen d'efectuar desplaçaments a poblacions distants a aquelles on està situat el seu centre de treball, percebran una dieta de 16,61 euros quan, pernoctant en el seu domicili, realitzen una menjada fora; de 27,83 euros, si realitzen les dues menjades fora. Les despeses de desplaçament i pernocta aniran a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat.

Quan els mitjans de locomoció i la distribució de l'horari permeten al treballador fer les menjades al seu domicili, no tindrà dret a la percepció de la dieta si, després de l'acord previ amb l'empresa, les despeses de menjada siguen a càrrec d'esta, i també quan les mencionades despeses siguen a càrrec del contractant.

Les empreses els centres de treball de les quals es troben ubicats a més de dos quilòmetres del seu centre urbà, posaran a la disposició dels treballadors un mitjà de locomoció; en el cas que no el posen, o que el treballador per raons de treball no puga utilitzar-lo, percebran en concepte de plus transport la quantitat de 0,33 euros per quilòmetre, que es computarà des del domicili del treballador al centre de treball, per un viatge d'anada i tornada al dia i pels dies que efectivament es traslladen.

Article 15. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran dues pagues extraordinàries. L'una es pagarà amb ocasió de les festes de Nadal, i l'altra durant el mes de juliol, encara que les empreses puguin acordar amb els seus treballadors el pagament de la paga de juliol en una altra data. La quantia de les esmentades pagues serà l'import de 30 dies cada una de salari base, plus conveni i antiguitat, i constaran de prorrateig en les dotze mensualitats.

En concepte de participació en beneficis, s'establix 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 el 31 de desembre de l'any immediatament anterior.

El pagament de la indicada 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 dotze mensualitats quan així ho sol·licite el treballador.

Capítol 5

Article 16. Jubilació

A) Jubilació anticipada als 64 anys

Els treballadors podran jubilar-se als 64 anys acollint-se a la seua substitució en els termes que en el RD 1.194/1985 s'establixen.

B) Jubilació forçosa als 65 anys

Com a política de foment i sosteniment de l'ocupació en el sector (amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors en desocupació i rejuveniment de les plantilles), s'establix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació als 65 anys d'edat i sempre que el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball per esta causa, tinga cobert el període mínim de cotització i la resta de requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per a tindre dret a la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva.

Article 17. Jornada de treball

La jornada laboral dels treballadors afectats pel present conveni s'establix en 1.752 hores anuals de treball efectiu per als tres anys de vigència.

Una vez aprobada y publicada la ITC relativa a la ejecución de los disparos, en la que se designarán funciones al personal que intervenga en dichos menesteres, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para elaborar un nuevo nomenclator para dicho personal y se asignaran las retribuciones correspondientes, sometiendo a la Comisión Negociadora dicha propuesta para su inclusión en el texto del convenio y la desaparición de las actuales tablas de disparos del anexo III.

Artículo 14. 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 16,61 € cuando pernoctando en su domicilio, realicen una comida fuera; de 27,83 € si realiza las dos comidas fuera. 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.

Las empresas cuyos centros de trabajo se hallen ubicados a más de dos kilómetros de su centro urbano, pondrán a disposición de los trabajadores un medio de locomoción, en el supuesto de que no lo pusieran o que el trabajador por razones de trabajo no lo pudiera usar, percibirán en concepto de plus transporte la cantidad de 0,33 € por kilómetro que se computará desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo, por un viaje de ida y vuelta al día y por los días que efectivamente se trasladen.

Artículo 15. 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 puedan acordar con sus 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 doce mensualidades cuando así lo solicite el trabajador.

Capítulo 5

Artículo 16. Jubilación

A). Jubilación anticipada a los 64 años:

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años acogiendo a su sustitución en los términos que en el RD 1194/85 se establecen.

B). Jubilación forzosa a los 65 años

Como política de fomento y sostenimiento del empleo en el sector (con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en desempleo y rejuvenecimiento de las plantillas), se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación a los 65 años de edad y siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por dicha causa, tenga cubierto el período mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece en 1.752 horas anuales de trabajo efectivo para los tres años de vigencia.

Les empreses fixaran conjuntament amb els representants dels treballadors el calendari laboral de l'any en curs. El dit calendari inclourà la jornada laboral, els horaris, la fixació de vacances, etc.

Article 18. Vacances

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals, i no es computaran les faltes d'assistència, malaltia, accident, etc., amb estos fins, i no es 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 de vacances, fixant conjuntament les dates d'inici del dit període, quan no les gaudisca tota la plantilla al mateix temps; en qualsevol cas els treballadors disposaran, com a mínim, de 21 dies consecutius de vacances.

En el cas que, durant el gaudi de les vacances, i de dilluns a divendres, ambdós inclusivament, hi haja algun dia festiu, s'augmentaran les vacances en tants dies com festius en les dites condicions hi haja. No obstant això, l'empresa optarà en este cas entre concedir l'esmentat dia de vacances, quan les necessitats del treball ho permeten, o pagarlo d'acord amb els salaris previstos en el conveni. Les vacances es gaudiran 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, gaudiran d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps de servicis prestats.

En el cas que tanque el centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa designarà el personal que, durant este temps, haja d'efectuar obres necessàries, tasques d'empresa, etc., i concretarà particularment amb els interessats la forma més convenient de vacances anuals per a ells.

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 gaudir les vacances en data diferent, encara que haja acabat l'any natural que pertoque.

Article 19. Permisos retribuïts

Els permisos a què fa referència l'article 37 del TRET per als casos de naixement o mort seran en dies hàbils.

Article 20. Complement Incapacitat Temporal

En cas d'accident de treball i mentre l'accidentat es trobe en situació de I.T. derivada de l'esmentat accident de treball, el treballador percebrà de l'empresa una compensació econòmica que li complete el cent per cent del seu salari.

Les empreses completaran fins al 100% les prestacions de la Seguretat Social als treballadors per hospitalització derivada de malaltia comuna. El mencionat complement s'efectuarà des del primer dia de l'hospitalització i com a màxim fins a 120 dies després de produir-se l'alta hospitalària.

En els supòsits de baixa per risc durant l'embaràs, previst en l'article 134 de 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) tindrà la consideració a tots els efectes de 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 21. Festes falleres

El dia 20 de març es concedirà permís retribuït per al personal que intervinga en les disparades de les festes de Falles de València. En el cas que no s'hi puga gaudir per raons de treball, es concedirà el dia immediatament següent a l'indicat 20 de març.

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, etc.

Artículo 18. 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 Pirotécnia.

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

Artículo 19. Permisos retribuidos.

Los permisos a que hace referencia el artículo 37 del T.R.E.T. para los casos de nacimiento o fallecimiento serán en días hábiles.

Artículo 20. Complemento incapacidad temporal.

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

Las empresas completarán hasta el 100% las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores por hospitalización derivada de enfermedad común. Dicho complemento se efectuará desde el primer día de la hospitalización y como máximo hasta 120 días después de producirse el alta hospitalaria.

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 complementarà 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 artículo 37.

Artículo 21. Fiestas falleras

El día 20 de marzo se concederá permiso retribuido para el personal que intervinga 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.

Capítol 6

Article 22. Salut laboral

A) Als tallers de pirotècnia afectats per este conveni, els seran d'aplicació les disposicions incloses en 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'inclouen respecte a la indústria de pirotècnia.

S'establix el deure per part de l'empresari d'informar als treballadors en el moment de la seua incorporació a 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 disparades i a este efecte, els servicis de prevenció de riscos laborals, efectuaran l'activitat preventiva corresponent, incidint en la seguretat i salut dels treballadors que realitzen disparades.

Es prohibix fumar dins del recinte fabril, així mateix es prohibix introduir-hi begudes alcohòliques o efectes personals (sense autorització expressa) que permeten produir foc o espurnes o que siguen susceptibles d'afectar la seguretat del centre de treball.

La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència la mencionada llei, serà realitzada pels representants dels treballadors 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 realització de reunions trimestrals amb l'empresa per a analitzar els temes relacionats amb la seguretat i la 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'inclemències meteorològiques, al personal afectat, se'l dotarà així mateix de peces impermeables adequades en 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 al bon ús i conservació de les dites peces; i se li n'exigirà, en tot cas, l'ús.

B) Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral

Creació i constitució, en el termini de dos mesos comptats des de la firma del conveni, d'una Comissió Paritària en l'àmbit autonòmic en matèria de seguretat i salut laboral, que es dotarà d'un reglament de funcionament, composta per quatre membres per part de PIROVAL, dos membres per part de FIA-UGT i dos membres per part de FITEQA-CCOO i que per mandat de la Comissió negociadora del conveni, duran a terme els fins que avall s'expressen:

– Establir mecanismes de comunicació davant 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 6 treballadors i informada del resultat dels dits plans.

– Divulgació de la cultura preventiva entre les empreses i els treballadors del sector mitjançant l'elaboració d'actuacions encaminades a esta finalitat. Actuar com a receptora d'iniciatives i propostes per a la millora de la seguretat i salut laboral en el sector.

– Sol·licitar els suports necessaris que permeten el seu funcionament i objectius a l'administració central i autonòmica, fundacions de seguretat i salut laboral i entitats públiques o privades involucrades en la prevenció de riscos laborals.

Capítulo 6

Artículo 22. 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 una Reglamento de funcionamiento, compuesta dicha Comisión de cuatro miembros por parte de PIROVAL, dos miembros por parte de FIA-UGT y de dos miembros por parte de FITEQA-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 6 trabajadores e informada del resultado de dichos planes.

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.

Capítol 7

Article 23. 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, que haurà de complir els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la realització d'assemblees.

Els delegats de personal podran disposar de quinze hores sindicals per a l'exercici de les seues funcions de representació, les quals i per als mateixos fins, seran ampliades a vint-i-vuit hores mensuals durant els últims mesos de vigència del conveni i mentre dure la tramitació del nou conveni.

Article 24. Comissió Paritària

Per a la vigència d'allò que s'ha pactat, la interpretació i l'arbitratge dels problemes que suscite l'aplicació del present conveni, i la conciliació facultativa que se sol·licite en problemes individuals, es crea una Comissió Paritària.

Els membres d'esta comissió seran designats, quatre per l'associació d'empresaris, PIROVAL, dos per CCOO i dos per 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 realitzarà, durant la vigència del present conveni, un estudi sobre la modalitat del contracte a temps parcial de caràcter indefinit (fix discontinu), de la possible modificació de la clàusula final del conveni i del tractament de l'antigüitat.

Comissió Paritària de Mediació i Arbitratge

Les organitzacions firmants del present conveni per a evitar, en la mesura que siga possible, la judicialització de les relacions laborals en el sector

ACORDEN

1r. Dotar a la Comissió Paritària de les funcions de mediació i arbitratge, la qual serà preceptiva després de la impugnació jurisdiccional competent prèvia, a petició de qualsevol de les parts i una vegada esgotats els períodes de negociació obligatòria entre l'empresa i els representants dels treballadors en les següents matèries: calendaris laborals, vacances, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats de centre de treball, així com qualssevol que tot i ser individuals puguen tindre una projecció col·lectiva, etc.

2n. Esta mediació podrà ser sol·licitada per qualsevol de les parts, que haurà d'enviar escrit a la Comissió Paritària del sector indicant el motiu de la mediació i de tota la documentació que considere oportú aportar o que sol·licite la paritària.

3r. La paritària haurà de resoldre, en el termini màxim d'un mes a partir de l'entrada de la sol·licitud de mediació, excepte en els supòsits que operen terminis d'impugnació jurisdiccional; en este cas resoldrà per via urgent. En cas que no siga possible esta resolució urgent, una setmana, no serà preceptiva la consulta, o mediació prèvia.

4t. Les decisions acordades en la Comissió Paritària respecte d'això, per majoria dels seus membres, seran vinculants a tots els efectes.

5é. Per a la solució extrajudicial de conflictes, ambdues parts, se sotmeten expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Article 25. Salari mínim de conveni

Els aprenents majors de 18 anys percebran el salari previst en el present conveni per a la categoria de peó a partir del dia primer del mes següent al que complisquen l'esmentada edat de 18 anys.

Capítulo 7

Artículo 23. 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.

Los Delegados de Personal podrán disponer de quince horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, las cuales y para los mismos fines, serán ampliadas a veintiocho horas mensuales durante los últimos meses de vigencia del convenio y mientras dure la tramitación del nuevo convenio.

Artículo 24. Comisión Paritaria

Para la vigencia de lo pactado, interpretación y arbitraje de los problemas que suscite la aplicación del presente convenio, y la conciliación facultativa que se solicite en problemas individuales, se crea una comisión paritaria.

Los miembros de esta Comisión serán designados, cuatro por la Asociación de empresarios, PIROVAL, dos por CC.OO. y dos por U.G.T..

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 realizará durante la vigencia del presente convenio, un estudio sobre la modalidad del contrato a tiempo parcial de carácter indefinido (fijo discontinuo), de la posible modificación de la cláusula final del convenio y del tratamiento de la antigüedad.

Comisión Paritaria de Mediación y Arbitraje

Las organizaciones firmantes del presente convenio con el ánimo de evitar, en la medida de lo posible, la judicialización de las relaciones laborales en el sector

ACUERDAN:

1º. Dotar a la Comisión Paritaria de las funciones de mediación y arbitraje, la cual será preceptiva previo a la impugnación jurisdiccional competente a petición de cualquiera de las partes y una vez agotados los periodos de negociación obligatorios entre la empresa y los representantes de los trabajadores en las siguientes materias: calendarios laborales, vacaciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados de centro de trabajo, así como cualesquiera que aún siendo individuales pueda tener una proyección colectiva, etc.

2º. Dicha mediación podrá ser solicitada por cualquiera de las partes, debiendo remitir escrito a la comisión paritaria del sector indicando el motivo de la mediación y de cuanta documentación considere oportuno aportar o sea solicitada por la paritaria.

3º. Debiendo resolver, la paritaria, en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada de la solicitud de mediación, salvo en los supuestos que operen plazos de impugnación jurisdiccional en cuyo caso resolverá por vía urgente. En caso de no ser posible esta resolución urgente, una semana, no será preceptivo la consulta o mediación previa.

4º. Las decisiones acordadas en la Comisión Paritaria a este respecto, por mayoría de sus miembros, serán vinculantes a todos los efectos.

5º. Para la solución extrajudicial de conflictos, ambas partes, se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

Artículo 25. Salario mínimo de convenio

Los aprendices mayores de 18 años percibirán el salario previsto en el presente convenio para la categoría de peón a partir del día primero del mes siguiente al que cumplan la citada edad de 18 años.

Capítol 8

Article 26. 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 27. 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 28. 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 trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'això, 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 greu o molt greu, segons els casos.

4. Petites descurances en la conservació del material.

5. Falta de neteja i higiene personal, quan siga de tal 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 produïxen escàndol notori, podran ser considerades com greus o molt greus.

9. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Article 29. 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 trenta dies.

2. Absència sense causa justificada per dos dies, durant un període de trenta 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 com a falta molt greu.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions en el treball.

5. Simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n 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'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.

10. Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada, com també utilitzar ferramentes de l'empresa per a usos propis.

11. L'embriaguesa fora d'acte de servei vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme pugua identificar-se a l'empresa.

12. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent mitjançat la comunicació escrita.

Article 30. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

Capítulo 8

Artículo 26. 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 27. Graduación de las faltas

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

Artículo 28. 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 treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe 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 29. 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 treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en el trabajo.

5. Simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador 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. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

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

Artículo 30. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, o a 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 primeres matèries, estris, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa, o per qualsevol altre tipus de fets que puguen implicar per a esta desconfiança respecte del seu autor i, en tot cas, la de duració superior a sis anys dictada per tribunals de justícia.

6. La continuada i habitual falta de neteja o higiene de tal índole que produïska queixes justificades dels seus companys de treball.

7. L'embriaguesa habitual.

8. Violar el secret de la correspondència o documentació reservades de l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

9. Els mals tractes de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, i també als companys i subordinats.

10. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.

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

13. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

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

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

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

17. Calar foc, emmagatzemar matèries inflamables o fàcilment combustibles en l'interior o en les proximitats de les zones i locals perillosos, llevat que siga per causa ineludible i després de l'adopció prèvia de les mesures de seguretat pertinents.

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

19. Fumar dins del recinte fabril.

Expedient previ i obligat per a qualsevol acomiadament disciplinari.

Article 31. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del 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 el qual siga oït el treballador afectat.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte al comitè d'empresa, els delegats de personal, o els delegats sindicals, si és el cas, al mateix temps que a l'afectat, de qualsevol sanció que impose.

Article 32. 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 de sou i faena fins a dos dies.

B. Per faltes greus. Suspensió de sou i faena de tres a quinze dies.

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

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

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros 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 condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por tribunales de justicia.

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

7. La embriaguez habitual.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. 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.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no este motivada por el ejercicio alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. 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.

15. 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.

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

17. Encender fuego, almacenar materias inflamables o fàcilmente 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.

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

19. Fumar dentro del recinto fabril.

Expediente previo y obligado para cualquier despido disciplinario.

Artículo 31. Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa, delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 32. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Per faltes molt greus. Suspensió de sou i faena de setze a seixanta dies. Acomiadament.

Article 33. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies; per a les greus, als vint dies; i per a les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingué coneixement de la comissió.

Capítol 9

Article 34. Assegurança col·lectiva

Les empreses a les quals afecta el present conveni col·lectiu hauran de tindre subscrita una assegurança privada, amb independència de les indemnitzacions legals que puguen correspondre a tots els treballadors, 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 o que done dret als treballadors o als seus hereus a la percepció de les següents quantitats:

- Invalidesa permanent absoluta: 23.974,34 euros.
- Mort: 34.266,53 euros.

Les quanties d'indemnització pactades ho seran durant la vigència dels dos anys del present conveni i entraran en vigor el dia de la publicació del present conveni en el DOCV. Conseqüentment fins a la publicació en el DOCV, les quanties aplicables, seran les pactades en l'últim conveni.

Article 35. Formació professional contínua

Les parts firmants del present conveni es regiran per allò regulat en matèria de formació professional contínua, així com, si és el cas, pels possibles acords a què s'arribe en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua, per al sector de pirotècnica de la Comunitat Valenciana, que estarà formada per quatre representants de PIROVAL i quatre de UGT i CCOO i que tindrà com a objectius:

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

Article 36. Trasllats

En el 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 de força major en què no siga possible.

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

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

Una vegada realitzada esta 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 l'acabament del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors afectats i als seus representants legals la seua decisió, i podrà recórrer durant els 15 primers dies el treballador o els treballadors afectats a qualsevol de les formes de mediació previstes en el present conveni; en este cas serà preceptiu per a l'empresa seguir el mencionat procediment com a forma de solucionar les divergències després de la impugnació jurisdiccional prèvia.

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

- En el cas que el trasllat implique canvi de domicili, a partir de 100 km, les compensacions es pactaran en cada cas.

C. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Artículo 33. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo 9

Artículo 34. Seguro colectivo

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener suscrito un seguro privado, con independencia de las indemnizaciones legales que puedan corresponder a todos los trabajadores, 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 dé 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 tres años del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de la publicación del presente convenio en el DOCV. Consecuentemente hasta la publicación en el DOCV, las cuantías aplicables, serán las pactadas en el último convenio.

Artículo 35. 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 Comunidad 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 36. 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:

- 1º. Lugar donde proyecta trasladar la empresa.
- 2º. Motivación del traslado del centro de trabajo.
- 3º. 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 el 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 utilitzat per a acudir al nou domicili de l'empresa, que computarà com a temps efectiu de treball i que l'empresa optarà entre acumular temps en jornades completes de descans o a retribuir-lo econòmicament en prorrateig mensual.

2n. En el cas que l'empresa no dispose d'un vehicle per al trasllat dels treballadors, pagarà els costos que supose al treballador desplaçar-se al nou domicili de l'empresa en la quantia establida en l'article 14 del present conveni.

Article 37. Assistència a consultori mèdic

Quan per raó de malaltia el treballador necessite l'assistència a consultori mèdic de la Seguretat Social i/o odontòleg, siga este últim o no de l'esmentat organisme, en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral i després de l'avís previ a l'empresa, dia anterior, sempre que no siga una urgència degudament justificada. Les empreses concediran sense pèrdua de retribució, el permís corresponent pel temps necessari a l'efecte; i el treballador haurà de justificar-ho amb el corresponent volant o justificant visat pel facultatiu.

Els treballadors tindran dret al permís no retribuït pel temps indispensable per a acompanyar a consulta mèdica els fills menors d'edat o incapacitats, i també els pares i majors discapacitats que depenguen 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 38. Força major

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

– Inundacions del centre de treball.

– Suspensió de l'activitat imposada per raons de seguretat: tempestes, 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 a evitar riscos d'incendis, explosió, etc. paralitzen l'activitat

– Falta de fluid elèctric.

L'empresa pagarà als seus treballadors el total dels salaris corresponents a les hores perdudes per estos motius, i el treballador quedarà obligat a recuperar el 50% 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, pacten un altre sistema de recuperació.

Així mateix operarà la recuperació pactada mencionada, en el cas 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 cas que hi haja empreses que abans de la vigència del present conveni col·lectiu, tinguen regulades per escrit altres fórmules de suspensió de treballs motivats per força major amb obligació de recuperar hores, els serà d'aplicació la fórmula més beneficiosa per als treballadors, d'entre les que tinguen i la regulada en el present article.

Article 39. Retirada temporal del carnet de conduir

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

En el cas que li siga retirat per temps no superior a 2 mesos (per causes que no siguen d'embriaguesa, drogoaddicció o imprudència temerària), l'empresa haurà de donar ocupació al xòfer sancionat en un lloc de treball distint, procurant que siga el que més s'acomode a les seues qualitats, respectant-li totes les condicions salarials de la seua categoria professional.

En el supòsit que esta privació siga de 2 o més mesos, o per les causes següents: embriaguesa, drogoaddicció o imprudència temerària (independentment del temps que dure la privació temporal del permís de conduir, en estos supòsits), el treballador passarà a la situació de

– 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:

1º. 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 prorratas mensuales.

2º. En caso de que la empresa no disponga de un vehículo para el traslado de los trabajadores, está abonará los costes que suponga al trabajador desplazarse al nuevo domicilio de la misma en la cuantía establecida en el artículo 14 del presente convenio.

Artículo 37. Asistencia a consultorio médico

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 38. 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:

Inundaciones del centro de trabajo.

Suspensión de la actividad impuesta por razones de seguridad: tormentas, incendios forestales pròxims al centre de treball, 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. Paralízen 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% 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 39. 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 2 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 de 2 o más meses, o por las siguientes causas: embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria (independentemente del tiempo que dure la privación temporal del permiso de conducir, en dichos supuestos), el trabajador pasará a la

suspensió de la relació laboral, i ambdues parts s'exoneren 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.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

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

Les organitzacions firmants del present conveni acorden formar una Comissió Paritària a l'efecte d'estudiar la possible equiparació amb el Conveni General d'Indústries Químiques.

Segona

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

Annex I

Definició de les categories professionals

Encarregat

És qui, amb comandament directe sobre capatassos i oficials està a les ordres immediates del gerent o del tècnic, si n'hi ha, al qual secunda en el treball i els servicis que se li encomanen, i substitueix en les seues absències. Ha d'estar acreditat pel Ministeri i la conselleria d'Indústria.

Capatàs

És qui, amb coneixements tècnics i pràctics acreditats, dirigeix el treball dels oficials, seguint instruccions del seu superior immediat; i és responsable de la forma en què este ordena i de la disciplina.

Oficial de primera administratiu

És qui, amb un servici determinat al seu càrrec amb iniciativa i responsabilitat restringida, amb o sense altres empleats a les seues ordres, executa algun dels següents treballs: funcions de cobrament i pagament, amb dependència directa d'un cap i desenvolupament de la seua tasca, com a ajudant o auxiliar d'este, sense tindre firma ni fiança, factura i càlculs d'estes, sempre que siga responsable d'esta missió, estimació estadística, transcripció en llibres de comptes corrents, diari, major, corresponsals, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidació i càlcul de nòmina de salaris, sous i operacions anàlogues.

Oficial de segona administratiu

És qui, amb iniciativa i responsabilitat restringida, efectua operacions auxiliars de comptabilitat o coadjuvants d'estes, organitza arxius o fitxers; taquimecanògraf en idioma nacional; així mateix realitza corresponsalia sense iniciativa i altres funcions semblants.

Auxiliar administratiu

És l'empleat major de 18 anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica, dins de l'oficina, a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles; en esta categoria s'integren les telefonistes i mecanògrafs d'ambdós sexes.

Guarda jurat

És el treballador que té com a comesa funcions d'ordre i vigilància, i ha de complir els seus deures ajustant-se a les disposicions assenyalades per les lleis que regulen l'exercici de l'al·ludit càrrec per a les persones que obtenen el nomenament.

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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

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.

Las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan formar una Comisión Paritaria al efecto de estudiar la posible equiparación con el Convenio General de Industrias Químicas.

Segunda

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.

Anexo I

Definición de las categorías profesionales

Encargado

Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales está a las órdenes inmediatas del gerente o del técnico si lo hubiera, secundado a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias. Debiendo estar acreditado por el Ministerio y conselleria de Industria.

Capataz

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

Oficial de primera administrativo

Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe y desarrollando su labor, como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, factura y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, estimación estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de nómina de salarios, sueldos y operaciones análogas.

Oficial de segunda administrativo

Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyudantes de las mismas, organiza archivos o ficheros; taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza corresponsalia sin iniciativa y otras funciones similares.

Auxiliar administrativo

Es el empleado mayor de 18 años 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 aquellas, en esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

Guarda jurado

Es el trabajador que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen el nombramiento.

Vigilant

És qui, amb les mateixes obligacions que el guarda jurat, manca d'este títol i de les atribucions concedides per les lleis a aquell titular.

Oficial de primera

S'inclouen en esta categoria aquells treballadors que, amb un alt grau de qualificació professional i experiència, realitzen treballs complexos sota especificacions precises, que requereixen un cert grau d'autonomia per a aconseguir els objectius assignats, és ajudat en el seu treball i ordena el treball d'un grup o equip d'un procés de producció al seu càrrec.

Oficial de segona

Corresponen a este nivell els treballadors que amb instruccions precises i detallades del mètode operatiu i dels mitjans de treball a utilitzar realitzen la seua tasca amb bon grau de qualificació.

Oficial de tercera – Ajudant

En este nivell es troben aquells treballadors que amb instruccions precises i concretes sobre els mètodes de treball, realitzen operacions senzilles de producció com la dosificació, empaquetatge i semblants, mesclades senzilles i rutinàries, treballs en màquines automàtiques que impliquen regulacions, ajustos i posades en funcionament seguint instruccions específiques.

S'inclouen en esta categoria aquells treballadors que, ocasionalment, en els processos de producció realitzen les tasques assignades a l'oficial de segona secundant-los en les seues funcions.

Peó

És el treballador major de 18 anys que executa treballs per als quals no es requereix cap preparació, ni coneixements teòrics o pràctics de cap tipus, com ara: càrrega i descàrrega, transportadors de materials en carretons no mecanitzats, etc.

Xofer de primera

Són els treballadors que disposen del carnet de primera (C – 1, C – 2 i/o E). Amb carnet de mercaderies perilloses.

Xofer de segona

Són els treballadors que disposen del carnet de segona (B – 1). Amb carnet de mercaderies perilloses.

Annex II

Taules salarials any 2007

CATEGORIA	S. BASE	P.CONVENI	PERILL
ENCARREGAT	38,90	3,20	9,73
CAPATÀS	35,06	3,20	8,77
OFIC. 1 ADM.	30,31	3,20	7,58
OFIC. 2 ADM.	27,35	3,20	6,84
AUXILIAR ADM.	25,81	3,20	6,45
GUARDA JURAT	25,81	3,20	6,45
VIGILANT	24,22	3,20	6,06
OFICIAL 1.	30,31	3,20	7,58
OFICIAL 2.	27,35	3,20	6,84
OFICIAL 3.	25,81	3,20	6,45
AJUDANT	25,81	3,20	6,45
PEÓ	24,22	3,20	6,06
APRENTENT	19,72	3,20	4,93
XOFER 1.	30,31	3,20	7,58
XOFER 2.	27,35	3,20	6,84

Vigilante

Es quien, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

Oficial de primera

Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que con un alto grado de cualificación profesional y experiencia, realizan trabajos complejos bajo especificaciones precisas, requiriendo un cierto grado de autonomía para alcanzar los objetivos asignados, siendo ayudado en su trabajo y ordenando el trabajo de un grupo o equipo de un proceso de producción a su cargo.

Oficial de segunda

Corresponden a este nivel los trabajadores que con instrucciones precisas y detalladas del método operatorio y de los medios de trabajo a utilizar realizan su tarea con buen grado de cualificación.

Oficial de tercera – Ayudante

En este nivel se encuentran aquellos trabajadores que con instrucciones precisas y concretas sobre los métodos de trabajo, realizan operaciones sencillas de producción como la dosificación, empaquetado y similares, mezclas sencillas y rutinarias, trabajos en máquinas automáticas que impliquen regulaciones, ajustes y puestas en funcionamiento siguiendo instrucciones específicas.

Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores que, ocasionalmente, en los procesos de producción realicen las tareas asignadas al oficial de segunda secundándoles en sus funciones.

Peón

Es el trabajador mayor de 18 años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase, como: carga y descarga, transportadores de materiales en carretillas no mecanizadas, etc.

Chofer de primera

Son los trabajadores que disponen del carnet de primera (C-1, C-2 y/o E). Con carnet de mercancías peligrosas.

Chofer de segunda

Son los trabajadores que disponen del carnet de segunda (B-1) . Con carnet de mercancías peligrosas.

Anexo 2

Tablas salariales año 2007

CATEGORÍA	S. BASE	P.CONVENIO	PELIGROSIDAD
ENCARGADO	38,90	3,20	9,73
CAPATAZ	35,06	3,20	8,77
OFIC. 1 ADM.	30,31	3,20	7,58
OFIC. 2 ADM.	27,35	3,20	6,84
AUXILIAR ADM.	25,81	3,20	6,45
GUARDA JURA.	25,81	3,20	6,45
VIGILANTE	24,22	3,20	6,06
OFICIAL 1.	30,31	3,20	7,58
OFICIAL 2.	27,35	3,20	6,84
OFICIAL 3.	25,81	3,20	6,45
AYUDANTE	25,81	3,20	6,45
PEÓN	24,22	3,20	6,06
APRENDIZ	19,72	3,20	4,93
CHOFER 1.	30,31	3,20	7,58
CHOFER 2.	27,35	3,20	6,84

ANNEX 3

Plus de disparades

CATEGORIA	FESTIU	MIG	DIA LABORABLE	MIG
	COMPLET	FESTIU	COMPLET	DIA LABORABLE
ENCARREGAT	117,59	59,85	58,80	29,40
CAPATÀS	106,90	54,41	53,45	26,73
OFICIAL 1.	99,95	50,87	49,97	24,99
OFICIAL 2.	83,26	42,39	41,63	20,24
OFICIAL 3.	73,29	37,28	36,65	18,33
AJUDANT	73,29	37,28	36,65	18,33
PEÓ	59,97	30,54	29,99	15,00
APRENEENT	48,84	24,85	24,43	12,21
XOFER/MUNTADOR				
DISPARADES de 1	99,95	50,87	49,97	24,99
XOFER/MUNTADOR				
DISPARADES de 2 ^a	83,26	42,39	41,63	20,82

*Procedirà el pagament de Plus de Disparada del xofer muntador de primera quan el dit xofer dirigisca, sota la seua responsabilitat, munte i/o dispare l'acte, o els actes.

**Procedirà el pagament del Plus de Disparada del xofer muntador de segona en la resta d'activitats de l'acte, o dels actes.

Estos plus de disparades, quan es referisca al dia complet (laboral o festiu), experimentaran un augment del 20%, quan a la tornada al seu domicili sobrepassen les 2.00 hores de la matinada en condicions normals de disparada i viatge de tornada.

* * * * *

ANEXO 3

Pluses de disparo año 2007

CATEGORÍA	FESTIVO	MEDIO	DÍA LAB.	MEDIO DIA
	COMPLETO	FESTIVO	COMPLETO	LABORAB.
ENCARGADO	117,59	59,85	58,80	29,40
CAPATAZ	106,90	54,41	53,45	26,73
OFICIAL 1.	99,95	50,87	49,97	24,99
OFICIAL 2.	83,26	42,39	41,63	20,24
OFICIAL 3.	73,29	37,28	36,65	18,33
AYUDANTE	73,29	37,28	36,65	18,33
PEÓN	59,97	30,54	29,99	15,00
APRENDIZ	48,84	24,85	24,43	12,21
CHOFER/MONTADOR				
DISPAROS de 1 ^a	99,95	50,87	49,97	24,99
CHOFER/MONTADOR				
DISPAROS de 2 ^a	83,26	42,39	41,63	20,82

*Procederá al abono de Plus de Disparo del chofer montador de primera cuando dicho chofer, dirija, bajo su responsabilidad, monte y/o dispare el acto/s

**Procederá el abono del Plus de Disparo del chofer montador de segunda en el resto de actividades del/os acto/os.

Estos pluses de disparos, cuando se refiera al día completo (laboral o festivo) sufrirán un aumento del 20%, cuando al regreso a su domicilio sobrepase las 2.00 horas de la madrugada en condiciones normales de disparo y viaje de regreso.