

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19880 *RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Elaboradores de «Pizzas» y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Elaboradores de «Pizzas» y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (código de convenio número 9908685), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1997, de una parte por la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY) en representación de las empresas del sector, y de otra por la central sindical UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE ELABORADORES DE «PIZZAS» Y PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en los centros de trabajo dedicados, como actividad principal, a la preparación y/o elaboración de «pizzas» u otros elementos cocinados para su posterior reparto y/o consumo a domicilio. En su caso, los adquirentes podrán degustar en el propio establecimiento expendidor los productos adquiridos en el mismo.

2. Quedan excluidas de este ámbito las empresas o centros dedicadas a la actividad de «catering» y aquellos establecimientos comerciales o de restauración en los que el reparto a domicilio constituya una actividad secundaria respecto a la principal del centro de trabajo. A estos efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizadas a través del sistema «take away» o «para llevar», se considerarán como «a domicilio».

3. Se regirán igualmente por el presente Convenio aquellas empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY), que no tuvieran por su actividad un Convenio concurrente.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo a que se refiere al artículo anterior que presten servicios en el ámbito de todo el Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y geográfico de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

4.1 Entrada en vigor: Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1997, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4.2 Duración: Será de veinticuatro meses, hasta el día 31 de diciembre de 1998, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distintas.

4.3 Denuncia y revisión: A partir del 31 de diciembre de 1998, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente de cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la citada fecha de vencimiento.

4.4 Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si ésta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligacional de aquél se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

4.5 La denuncia se efectuará mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en las empresas por cualquier pacto, causa u origen.

2. Las disposiciones legales futuras que pudieren suponer cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos del mismo, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y

situaciones actuales implantadas individualmente entre empresarios y trabajadores que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 8. *Publicidad.*

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en sus centros de trabajo, y en un lugar visible, un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

Artículo 9. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y por otros cuatro miembros en representación de los empresarios. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las señaladas representaciones. Todos los integrantes de la Comisión Paritaria deberán ser miembros de la Comisión Negociadora del vigente Convenio.

3. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 de sus miembros como mínimo.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

5. La Comisión estará domiciliada en la sede del Tribunal Laboral de Cataluña.

6. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario. De no haber acuerdo en la elección se designarán por sorteo.

7. Serán funciones de la Comisión:

- a) La interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Del mismo modo, también tendrá carácter de controversia colectiva, aquellas que no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible y afecte a un grupo de trabajadores.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el precepto dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

c) El estudio de las solicitudes, por parte de las empresas, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

d) Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

Respecto a estas materias tendrán las más amplias facultades para decidir.

8. La Comisión deberá reunirse en plazo no superior a seis meses desde la firma del presente Convenio o a petición de una de las partes firmantes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Facultades de la Dirección.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría o grupo profesional.
- c) Determinar la forma de prestación de trabajo en todos los aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo estipulado en este Convenio.
- e) Cualesquiera otras necesidades para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

1. En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador trasladado tendrá derecho a una compensación económica por gastos, la cual comprenderá aquellos ocasionados por su traslado y el de su respectiva familia.

3. En los casos en que se produzcan desplazamientos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En cuanto a las dietas a abonar por los referidos desplazamientos, su importe se encuentra determinado en el anexo de condiciones económicas, diferenciándose a efectos retributivos si el trabajador come o no en el centro de trabajo.

5. En ambos supuestos, y de existir kilometraje a cargo del trabajador, éste se abonará en su precio kilometro, en la misma cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 13. *Variabilidad en el lugar de prestación de servicios.*

1. La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios limítrofes.

2. En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, se podrá variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores dentro de los límites de la citada área.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que el trabajador esté ocupado toda la jornada, la dirección de la empresa podrá facilitarle las tareas necesarias para ello, procurando respetar la profesionalidad de las categorías.

Artículo 15. *Plantillas.*

Será facultad de la dirección de la empresa el determinar la necesaria en cada momento. Para disminuir la misma deberá seguirse el procedimiento legalmente establecido.

Artículo 16. *Grupos y categorías profesionales.*

1. Las categorías profesionales tendrán un carácter meramente orientativo para clasificar a los trabajadores dentro de las empresas, siendo enunciativas y no limitativas las funciones descritas.

2. Sirven también para determinar, mientras subsista el actual sistema, su grupo de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 17. *Norma general.*

1. Los trabajadores realizarán la prestación de su trabajo de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.

2. Las empresas podrán implantar los sistemas de medición del trabajo que estimen convenientes, de conformidad con los métodos internacionales admitidos, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. *Rendimiento mínimo exigible al Repartidor.*

1. Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del Repartidor, la mínima exigible se fija en la realización

de 516 direcciones mensuales en jornada semanal de cuarenta horas. El mínimo señalado se reducirá proporcionalmente a tenor de la jornada parcial que se realice.

2. Las empresas deberán entregar, semanalmente, comprobante de las direcciones o viajes realizados por el Repartidor.

3. En el supuesto de que por alguna causa prevista legal o convencionalmente no se prestase actividad durante todos los días laborables del período contemplado, el rendimiento exigible sería el matemáticamente proporcional, partiendo de un cálculo teórico de 24,3 direcciones por día laborable. Igual criterio se seguirá en trabajos prestados a tiempo parcial.

4. Se llama «dirección» al servicio que transcurre desde su origen en el establecimiento hasta el domicilio del cliente o punto de destino, regresando una vez efectuada la entrega de los productos.

5. Se llama «multidirección» al servicio que transcurre desde su origen en el establecimiento hasta los diferentes puntos de entrega, regresando al mismo después de la última. A efectos de cobro, se computarán todas las entregas realizadas en cada domicilio o lugar de destino, si bien, con independencia de la cantidad de productos solicitados y transportados a cada uno de ellos.

6. Los días de no prestación de trabajo como repartidor se descontarán a efectos del cómputo del rendimiento mínimo exigible.

7. La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un período de doce meses, será motivo de rescisión del contrato del trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos no se tendrá en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación de trabajo, habida cuenta de la falta de experiencia del trabajador.

CAPITULO III

Ingresos y ceses

Artículo 19. Ingresos.

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de las empresas.

2. Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico, previo a la contratación, cuya superación condicionará ésta.

3. Las empresas se comprometen a cumplir las obligaciones derivadas de la aplicación de los artículos 8.3, 64.1.1.º y 64.1.2.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 20. Contratos de obra y servicio determinado.

1. A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las causas y motivos que, dentro de las entidades, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio determinado.

2. Los contratos de esta naturaleza podrán cubrir todas aquellas tareas o labores que presenten un perfil propio y suficientemente diferenciado dentro de la actividad habitual de las empresas en base al volumen adicional de trabajo que representen, las cuáles, aunque limitadas en el tiempo pero de duración incierta aunque previsible, se encuentren colateralmente relacionadas, ya sea directa o indirectamente, con el proceso productivo de dichas sociedades. Concretamente podrán formalizarse estos contratos para desarrollar labores derivadas de ventas o lanzamientos especiales, reorganización de departamentos, proyectos comerciales concretos, etc.

3. La referencia a los trabajos reseñados en el punto anterior no deberá entenderse como limitada o excluyente, ni como una lista cerrada de actividades, sino que será perfectamente factible la utilización de esta modalidad de contratación tomando como base causal otras actividades diferenciadas de las habituales.

4. En estos contratos deberá quedar debidamente especificada cual es la causa u objeto específico que justifica su concertación. Del mismo modo, y en la medida de lo posible, se indicará genéricamente la presumible duración aproximada de las labores a desarrollar por el trabajador contratado al amparo de esta modalidad.

Artículo 21. Contratos eventuales.

1. En atención a las especiales características y propia idiosincrasia del sector que conllevan frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos de pedidos, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio Colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración máxima de trece meses y quince días dentro de un período de dieciocho meses.

2. Al formalizar estos contratos se deberá especificar cual es la causa u objeto que justifica su concertación.

3. Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder del indicado límite máximo.

4. Las prórrogas que se concierten deberán formalizarse obligatoriamente por escrito.

5. Los contratos de esta naturaleza vigentes en la actualidad y concertados encontrándose en vigor el anterior Convenio Colectivo Sectorial, continuarán rigiéndose hasta su extinción, por las estipulaciones recogidas en aquél, especialmente en lo referente a la duración máxima.

6. A la terminación del contrato por decisión de la empresa, siempre que éste se haya prolongado por una duración igual a la máxima establecida en el apartado primero de este artículo, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 22. Períodos de prueba.

1. En las relaciones de trabajo, sea cual sea su tipo, podrá estipularse, lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato, un período de prueba en función de la categoría profesional a ostentar por el trabajador.

Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

Directores y titulados: Nueve meses.

Jefes, Encargados y Subencargados: Seis meses.

Oficiales: Tres meses.

Resto personal (excepto Asistentes y Aspirantes administrativos): Treinta días de trabajo efectivo según jornada ordinaria.

Asistentes y Aspirantes administrativos: Quince días de trabajo efectivo según jornada ordinaria.

2. Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.

4. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

5. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato.

Artículo 23. Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos y titulados: Dos meses.

b) Jefes, Encargados y Oficiales de primera: Un mes.

c) Restante personal: Quince días.

2. El incumplimiento de esta obligación, imputable al trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, de la parte proporcional de las pagas extraordinarias y vacaciones, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

3. Asimismo las empresas se verán obligadas a comunicar el preaviso de cese en toda modalidad de contratación, cuya duración sea superior a un año.

4. Las empresas entregarán a solicitud del trabajador, previa a la firma por parte del mismo del documento de saldo y finiquito, su propuesta de liquidación a fin de que pueda asesorarse debidamente.

CAPITULO IV

Permisos, suspensión y extinción del contrato

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

2. Los motivos que den lugar a permiso se comunicarán, por escrito, en impreso facilitado por la empresa, al jefe correspondiente con la máxima antelación.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

3. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

4. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquella que tenga atribuida una mayor número de días de disfrute.

5. Las licencias se abonarán con arreglo al salario real, excluyendo gastos de locomoción o suplidos.

6. Sin perjuicio de los motivos relacionados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a permiso por los motivos relacionados a continuación:

Por enfermedad grave que suponga internamiento, alumbramiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres, cuatro o cinco días naturales, según sea dentro de la misma provincia, en las provincias limítrofes, en el resto de España o en el extranjero, respectivamente. En el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador/a necesitara añadir algún día más a los establecidos, la empresa vendría obligada a facilitar esos días, debiendo el trabajador/a recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa.

Bodas de hijos, hermanos, padres: Un día natural.

Por cambio del domicilio habitual: Un día natural.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en el caso que ambos trabajen. Dichos períodos se entienden referidos a la jornada ordinaria. En los demás supuestos se calculará proporcionalmente.

Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.

Artículo 25. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

1. El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, no podrá reintegrarse al trabajo —salvo que por necesidades especiales así lo autorizase la dirección de su empresa— ni durante los permisos temporales, ni parcialmente durante el tiempo libre de que pudiesen disponer.

2. Una vez que el trabajador quede libre de sus obligaciones militares o sociales, para reingresar en la empresa deberá solicitarlo por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que desee reincorporarse, dentro del plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.

3. La no petición de reincorporación del trabajador dentro del plazo citado dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

4. El inicio y finalización de la situación del servicio militar o prestación social, deberá ser acreditado documentalmente.

Artículo 26. *Suspensión y extinción del contrato.*

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal en contacto con los alimentos no podrá padecer o ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse obligatoriamente, la empresa podrá suspender su contrato de trabajo en tanto dure dicha situación, siendo entonces de aplicación el artículo 7.4 del Real Decreto 2817/1983 y concordantes. El contrato no quedará en suspenso en el supuesto de que la empresa pueda encargarle, a tenor de las circunstancias concurrentes, otro trabajo distinto.

Si se determina médicamente que ésta es irreversible se podrá estar a lo dispuesto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se tendrá en cuenta el contenido de los dos siguientes artículos en lo que se refiere a posibles situaciones de suspensión y extinción contractuales.

Artículo 27. *Suspensión del permiso de conducción.*

1. Cuando a un repartidor le fuese suspendido el permiso de conducción, tal hecho producirá los siguientes efectos:

2. El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

3. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al Repartidor, la empresa se lo ofrecerá, pudiendo éste aceptarlo o rechazarlo.

4. Si lo aceptare realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente a su nuevo puesto.

Si no lo acepta, operará la suspensión a que se refiere el apartado anterior.

5. Estas situaciones tendrán una duración máxima de noventa días, a contar desde el primer día de suspensión del permiso.

Llegado el día noventa y uno se extinguirá definitivamente el contrato, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Será causa, también, de extinción del contrato, la concurrencia en dos ocasiones, dentro del plazo de seis meses, de la causa de suspensión de los números y párrafos anteriores.

6. Si antes de transcurrir dicho plazo el trabajador recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su categoría de Repartidor.

7. Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo, operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado, sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

Artículo 28. *Otros supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

1. En el supuesto de que el Repartidor aportara su propio vehículo para el reparto, en caso de carencia del mismo, por cualquier causa, a excepción de robo o sustracción del mismo, tendrá un plazo de cinco días para repararlo y ponerlo en funcionamiento al sexto día.

Si ello no se cumpliere, el contrato quedará en suspenso por un período de treinta días, aplicándose, en su caso, lo determinado en los números 3 y 4 del artículo anterior. Durante este período de suspensión cesará la obligación de abonar salario y cotizar a la Seguridad Social. El período anteriormente señalado quedará establecido en sesenta días, si la causa de la carencia del vehículo se debe a robo o sustracción del mismo. Tal situación se acreditará, aportando a la empresa el original de la denuncia efectuada en la correspondiente comisaría de policía.

2. Si superados los plazos estipulados en el párrafo anterior, la situación continuare igual, se extinguirá el contrato definitivamente por imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral, entendiéndose que el Repartidor no desea continuar la relación laboral.

3. Los plazos establecidos en los párrafos anteriores son máximos, por lo que el trabajador deberá reintegrarse al trabajo tan pronto tenga el vehículo en estado de utilización.

4. Será también causa de extinción del contrato, la concurrencia en tres ocasiones, dentro de un período de dos meses, del supuesto previsto en los apartados anteriores.

5. En los supuestos antes expuestos de carencia de vehículo por las causas reseñadas, la empresa, en el caso de que ello fuere posible y lo permitieran sus posibilidades, podrá ofrecer al Repartidor otro vehículo de su propiedad, estableciendo, de mutuo acuerdo, el precio del alquiler del mismo por día.

Artículo 29. *Excedencias.*

A) Excedencia voluntaria: El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando lleve trabajando en la empresa un año ininterrumpido. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años, causando baja definitiva el excedente que no solicite su reintegro con una antelación no inferior a treinta días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y quince días si fuese inferior a este plazo.

B) Excedencia forzosa: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Se concederá a los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, a nivel comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los órganos de gobierno de los mismos.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Artículo 30. Jornada de trabajo.

1. La jornada módulo de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Cada empresa, informando previamente y con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, en atención a sus características y/o necesidades productivas u organizativas, podrá establecer una jornada de trabajo irregular, pudiendo así determinar que ésta sea superior o inferior a cuarenta horas semanales en determinados períodos, en tanto no se sobrepase la jornada máxima anual y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecidos como la jornada máxima diaria, la cual no podrá superar las diez horas de trabajo efectivo.

Artículo 31. Jornada a tiempo parcial y flexibilidad de la misma.

Habida cuenta de la especial idiosincrasia y características de la actividad que se regula en el presente Convenio, se podrán concertar contratos de trabajo a tiempo parcial que se regirán por los siguientes apartados:

A) Jornada pactada:

1. Podrán estipularse jornadas semanales con un mínimo y un máximo de horas de trabajo.

2. El cómputo de la distribución irregular de la jornada, a efectos legales, podrá hacerse tomando como módulo el trimestre.

3. La fijación de horarios se realizará en la semana anterior, exponiéndose en el tablón de anuncios del centro de trabajo, respetándose los límites legales al respecto.

B) Ampliación jornada:

1. Si por necesidades de servicio fuese necesario ampliar la jornada pactada, podrá hacerse siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

a) La aceptación expresa del trabajador.

b) No se podrá ampliar la jornada en más de un 50 por 100 del máximo de horas semanales pactadas.

2. Las horas de ampliación de jornada en ningún caso tendrán la consideración de extraordinarias, abonándose mensualmente como ordinarias.

3. Podrá distinguirse entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se encuentre a disposición de la empresa.

4. Las horas de presencia no se considerarán incluidas dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

Artículo 32. Trabajo nocturno.

A los efectos de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

1. En el caso de realización por parte de algún trabajador de horas consideradas como extraordinarias, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descansos retribuidos. Tal compensación se efectuará en cómputo trimestral.

No obstante lo apuntado, las empresas podrán optar por retribuir las horas extras efectuadas en base a lo estipulado en la normativa laboral vigente. Así, la decisión entre compensar con descansos o retribuir, correrá exclusivamente a cargo de las direcciones de las empresas.

2. Aquellos trabajadores cuya categoría profesional sea la de Subencargado de establecimiento, Encargado de establecimiento, o Jefe de Equipo Obrero, debido a las especiales características y responsabilidades de sus labores, vendrán obligados, siempre que sean requeridos por las empresas, a realizar horas extraordinarias, dentro de los límites que estipula la legislación social aplicable y vigente.

Artículo 34. Descanso semanal.

1. Los trabajadores a quienes se aplique este Convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio continuado o su equivalente de treinta y seis horas desde el final de la jornada y el inicio de la siguiente. No obstante lo apuntado, durante dos semanas al mes, el indicado descanso continuado se ampliará a cuarenta y ocho horas.

Por decisión de la empresa, este descanso semanal podrá ser acumulable por períodos de hasta catorce días.

2. Los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar el descanso semanal tendrán derecho a ampliar éste a dos días, los cuales serán continuados durante dos semanas al mes.

Artículo 35. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales al año.

Se disfrutarán en proporción a los días trabajados durante el año.

El cómputo se realizará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las empresas tienen la capacidad organizativa para determinar los turnos vacacionales en función de sus períodos menos productivos. Su disfrute lo será por turnos durante el año.

La retribución de las vacaciones del Repartidor se calculará a razón del promedio salarial percibido por el mismo en los seis meses naturales anteriores, excluyéndose de la misma los gastos de vehículo propio, pagas extras y demás conceptos no salariales.

Para el resto del personal, su importe será de una mensualidad de la tabla salarial en función a cada categoría.

En caso de que durante el período vacacional exista algún festivo oficial (no coincidente con su habitual descanso semanal), se compensarán dichos días con otros suplementarios, cuyas fechas de disfrute serán pactadas con la empresa.

Artículo 36. Festivos.

Se disfrutarán los que correspondan según la normativa legal, a tenor de lo que establezca el respectivo calendario de trabajo. En caso de que no se disfruten en la fecha correspondiente, lo que sucederá habitualmente dadas las características específicas de la actividad que regula este Convenio, se compensarán por otros días en jornadas distintas dentro de los treinta días siguientes y a continuación del descanso semanal.

Artículo 37. Interrupciones en el trabajo.

1. Se entienden como tales, aquellas interrupciones transitorias de anomalía ajenas a la voluntad de la empresa y que impiden el normal desarrollo del trabajo, tales como catástrofes, accidentes, falta de suministros, falta de energía, falta de materias primas y causas análogas.

2. En estos supuestos, la empresa podrá:

a) Mantener a los trabajadores en sus puestos de trabajo.

b) Dedicarles a otras labores complementarias distintas a la suya habitual, ya sean de superior o inferior nivel.

c) Determinar que los trabajadores no acudan al centro de trabajo o abandonen el mismo, caso de estar en él.

3. En los casos a) y b), los trabajadores percibirán la totalidad de sus retribuciones de carácter salarial fijo.

4. En el caso c), aquéllos percibirán la retribución total de carácter fijo, pero debiendo recuperar las horas de paro en el momento en que les sea indicado por la dirección de la empresa, horas que no serán abonadas nuevamente.

CAPÍTULO VI

Categorías profesionales

Artículo 38. *Repartidor.*

1. Definición: Es el empleado que sirve a domicilio los productos alimenticios solicitados por los clientes, cobrando a éstos su importe, haciéndose cargo de éste y liquidándolo al Encargado o Jefe respectivo.

Complementariamente, y en ausencia de actividades propias de reparto, puede ser destinado a labores auxiliares dentro o fuera del centro de trabajo.

2. Normas básicas de actuación: El trabajador deberá cumplimentar, personal y escrupulosamente la documentación que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación y control de éstos.

El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

Deberá conducir el vehículo con la máxima prudencia, cumpliendo con todo detalle la legislación de tráfico y demás normas de régimen interior.

Está obligado expresamente a asegurar con el candado la moto cada vez que la aparque para hacer entrega o cuando la estacione en las proximidades del centro de trabajo.

Realizará el reparto sin demora, eligiendo los recorridos más rápidos y seguros a fin de que el producto llegue al cliente en el menor tiempo posible y en las mejores condiciones de calidad y consumo.

El trabajador deberá dar cuenta, inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería o accidente sufrido por el vehículo empleado.

En el caso de que se comprobara fehacientemente que la avería, accidente, multa o robo se deriva de dolo, negligencia o imprudencia temeraria del empleado, se podrá repercutir sobre él los gastos que de ello se deriven.

Si el empleado no estuviese de acuerdo con el descuento, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3. Obligaciones:

a) Disponer o mantener siempre su vehículo, o el asignado en cada momento, en perfectas condiciones de uso y presencia, tanto materiales como administrativas.

b) Llevar consigo los siguientes documentos:

Permiso de conducir, documento nacional de identidad y documentación del vehículo.

c) Sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 28 cuando sea de su propiedad.

d) Conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación de tráfico.

e) Circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido del servicio.

f) Disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.

Artículo 39. *De los vehículos propiedad de los Repartidores.*

1. El trabajador que ostente la categoría de Repartidor deberá ser titular o poseedor de un vehículo (en aquellos centros donde así lo determine la política comercial de la empresa) en buenas condiciones de uso, así como estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción.

El cumplimiento de ambos requisitos es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que ésta tiene su causa, precisamente, en la puesta al servicio de la empresa, no sólo del trabajador, sino también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo, en su caso.

2. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etc) serán de cuenta del Repartidor, a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción a que se refiere el artículo 59 de este Convenio.

3. El Repartidor se compromete a comunicar a su empresa, por escrito, los cambios del vehículo propio que utilice. El nuevo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

Artículo 40. *Auxiliar de tienda.*

Es el empleado que atiende con la debida corrección los pedidos que los clientes efectúan por teléfono y/o personalmente, recogidos y anotándolos. A tal fin deberá conocer los diferentes productos ofertados, así como su composición. Asimismo cobran las compras de productos que se realicen directamente en las tiendas.

Efectúan además trabajos auxiliares, dentro o fuera de la tienda, así como repartos peatonales a domicilio, y otras funciones complementarias, como recoger y controlar los vales, extender recibos y controlar los mismos, o en su caso, realizar labores de Ayudante de cocinero. Tendrá la obligación, en caso de anomalías relacionadas con sus funciones, de comunicarlo al Encargado del centro.

Artículo 41. *Cocinero/Oficial delivery.*

Es el empleado que, fundamentalmente, se encarga de elaborar y condimentar personalmente las «pizzas» o alimentos precocinados que se sirven en el centro de trabajo. Para el desempeño del cometido deberá dominar las distintas elaboraciones y variedades de «pizza» y/o productos análogos, así como el arte de presentar dichos alimentos.

Deberá conseguir un buen rendimiento de las mercancías que se le entreguen para su elaboración, así como controlar las existencias de materias primas en todo momento. Como responsable del producto final controlará, por delegación del Encargado, la óptima operatividad del establecimiento.

Domina la técnica de utilización del teléfono y la atención al cliente, para aquellos casos en que sea necesaria su colaboración en dichas funciones, y la transmite a los Auxiliares, Repartidores y Ayudantes.

Igualmente, con carácter esporádico y por delegación del Encargado y/o Subencargado del centro de trabajo, podrá desarrollar las tareas de promoción, por ejemplo y entre otras, el recuento y reparto de cupones y ofertas, así como las de gestión de tienda. Cuando efectivamente desarrolle estas últimas labores percibirá un complemento salarial denominado «Plus de Gestión o Supervisión», el cual se desarrolla en el capítulo VII.

Artículo 42. *Ayudante de cocinero/Ayudante delivery.*

Es aquel que trabaja a las órdenes del Cocinero/Oficial delivery ayudándole en su cometido y auxiliándole en todo lo requerido y relacionado con la elaboración y condimentación de las «pizzas» u otros alimentos. Igualmente deberá cumplir con todos los cometidos que dentro de su grupo profesional le sean encargados, básicamente por el Cocinero/Oficial delivery o por cualquier otro superior.

Procurará asimilar y aprovechar los conocimientos obtenidos e impartidos por sus superiores en relación a sus concretas funciones con el objeto de completar su formación profesional y, de este modo, promocionarse en la empresa.

Artículo 43. *Oficial obrador.*

Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de pasta y/u otros productos, cuidando, asimismo, de vigilar el buen funcionamiento y estado de la maquinaria a su cargo, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando que lo realicen sus ayudantes.

Artículo 44. *Ayudante obrador.*

Es aquel trabajador cuya misión principal es la de auxiliar al Oficial obrador en sus funciones propias, es decir, el amasado y preparación de la pasta y/u otros productos, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso de categoría.

Igualmente deberá realizar otros trabajos propios de su categoría profesional, tales como el perfecto cuidado de la maquinaria que utilice y análogos, los cuales le serán encargados por sus superiores.

Artículo 45. *Conductor.*

Es el trabajador que provisto de carné de conducir de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, se encarga de la ejecución del transporte, cargando y descargando la mercancía y mantiene en normal funcionamiento el mismo.

Artículo 46. Subencargado de establecimiento.

Sus funciones serán las de ayudar, en su más amplio sentido, al Encargado de establecimiento, responsabilizándose ante él de todos sus actos, de la calidad de los productos y encargándose especialmente de la óptima operatividad del centro.

Scrá el máximo responsable del establecimiento en ausencia del Encargado, asumiendo, por tanto, todas sus funciones y obligaciones, las cuales se estipulan en el siguiente artículo.

Artículo 47. Encargado de establecimiento.

Dirigirá el funcionamiento del establecimiento en su más amplio sentido y a todos los niveles.

Deberá atender al cliente, resolviendo las quejas que le sean planteadas referentes al servicio o al personal de su competencia, manteniendo informada en todo momento a la dirección de la empresa, desarrollando una labor de relaciones humanas y sociales con sus subordinados.

Es el responsable directo del personal a sus órdenes y deberá hacer el plan de trabajo de todas las personas que integran la plantilla, controlando su asistencia y horarios de trabajo.

Estará facultado para exigir de los empleados a sus órdenes la máxima disciplina.

Cuidará de la presentación y decoro del personal, manteniéndolo correctamente uniformado, exigiendo la limpieza y pulcritud necesarias.

Entre sus funciones está la gestión de almacén de producción, comercial, reparto y la de administración.

Dentro de las labores de administración, se responsabilizará especial y personalmente, de los cuadros económicos y dinerarios del centro de trabajo. Así, caso de producirse cualquier tipo de desviación contable, deberá justificarla documentalmente.

Igualmente deberá cumplir siempre aquellas normas operativas que emanen de sus superiores jerárquicos en la empresa.

Artículo 48. Oficial mecánico.

Es el trabajador que tiene a su cargo el mantenimiento y cuidado de los vehículos de la empresa, vigilando en todo momento por su correcto funcionamiento y perfecto estado, efectuando él mismo o a través de sus ayudantes, todos los controles y pruebas pertinentes en ellos.

Artículo 49. Ayudante mecánico.

Es el trabajador que bajo la directa supervisión del Oficial mecánico, auxilia a éste en todas las labores propias de su categoría, con el fin de alcanzar unos mayores conocimientos que le permitan promocionar dentro de la propia empresa.

Artículo 50. Asistente.

Es aquel trabajador de edad comprendida entre dieciocho a veintitrés años de nuevo ingreso, o trabajadores de edad superior que accedan a su primer empleo en el sector o que carezcan de experiencia profesional. No podrán ser contratados en esta categoría los Repartidores y los Auxiliares de tienda. La permanencia máxima en esta categoría será de nueve meses.

CAPÍTULO VII**Condiciones económicas****Artículo 51.**

Las tablas salariales, a jornada completa, referente a los salarios, y bases mensuales, del grupo profesional de producción y del grupo profesional de oficinas para 1997 vienen establecidas en el anexo de condiciones económicas que acompaña a este Convenio.

Artículo 52. Antigüedad.

Consistirá en cinco trienios, como máximo, con el 3 por 100 cada uno:

Primer trienio: 3 por 100.

Segundo trienio: 6 por 100.

Tercer trienio: 9 por 100.

Cuarto trienio: 12 por 100.

Quinto trienio: 15 por 100.

Los porcentajes de incremento se aplicarán sobre el salario base mes y se abonará el porcentaje correspondiente por trienios vencidos a partir del mes siguiente de los mismos.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para realizar sus funciones, dos veces al año. Asimismo, éstos percibirán la cantidad que se estipula en el anexo de condiciones económicas para la limpieza de la misma, siempre y cuando no exista en el centro de trabajo la maquinaria adecuada al efecto. Ello sin embargo, no será aplicable al personal de oficinas. Si la empresa se hace cargo de la limpieza, no asumirá el importe anteriormente citado. Dicha entrega no tendrá carácter salarial.

Artículo 54. Plus de peligrosidad.

Consistirá en un porcentaje del 5 por 100 aplicable sobre el sueldo base mensual del Repartidor.

Artículo 55. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período nocturno (veintidós a seis horas) tendrán un incremento salarial, aplicado sobre el salario base, del 25 por 100.

Artículo 56. Plus puesto.

Retribuye una mayor responsabilidad en la ejecución de las tareas propias de los siguientes puestos de trabajo:

Oficial Delivery/Cocinero.

Oficial Obrero.

Oficial Mecánico.

Jefe Equipo Obrero.

Subencargado de Establecimiento.

Encargado de Establecimiento.

El «plus puesto» se percibirá en los doce meses del año, incluidas pues, las vacaciones.

Artículo 57. Plus de gestión o supervisión.

En aquellos esporádicos casos en que los Oficiales Delivery, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar determinadas labores de gestión en la tienda donde presten sus servicios, percibirán, como compensación esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, un complemento salarial denominado «Plus de gestión o supervisión» cuya cuantía se fija en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 58. Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, las cuales serán abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

Artículo 59. Gastos vehículo propio.

El Repartidor, en concepto de aportación de su vehículo particular para la realización de sus tareas, percibirá, cuando concorra esta circunstancia, las cantidades que se estipulan en el anexo de condiciones económicas a tal efecto. Todas esas cantidades que se reseñan allí se entienden como mínimas.

En la situación de «multidirecciones» se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente.

Lo abonado como gastos de locomoción no tiene carácter de salario sino de resarcimiento de los gastos necesarios para la realización del trabajo, por lo que no cotizarán a la Seguridad Social y no serán computables a efectos de indemnización por cese o despido.

Artículo 60. Seguro de accidentes.

Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectiva, que cubra, a favor de los trabajadores, la percepción de 1.500.000 de pesetas, para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente o invalidez en grado de absoluta ocurrencia exclusivamente durante la prestación del trabajo o en aquellos accidentes laborales producidos «in itinere».

Artículo 61. Retribución por quebranto de moneda.

Las empresas deberán abonar a sus Repartidores, ante la posibilidad de que éstos sufran algún tipo de quebranto de moneda, la cantidad que se indica en el anexo de condiciones económicas por entrega efectivamente realizada y comprobada. Dicha cantidad no tendrá carácter salarial.

Artículo 62. Ayuda transporte.

Las empresas deberán abonar a todos sus trabajadores, exceptuando a los Repartidores, ya que por su propia naturaleza perciben otras ayudas, la cantidad que se estipula en el anexo de condiciones económicas, en concepto de ayuda al transporte por los gastos ocasionados en los desplazamientos de los mismos desde sus domicilios particulares a su lugar de trabajo habitual.

Lo abonado como ayuda transporte no tendrá el carácter de salario sino de simple resarcimiento.

Artículo 63. Complementos salariales.

Los complementos salariales de plus peligrosidad, plus nocturnidad, plus puesto, plus de gestión o supervisión, gastos vehículo propio, retribución por quebranto de moneda y ayuda transporte, al estar vinculados al puesto de trabajo, no tendrán el carácter de consolidables.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 64. Definición y clasificación.

1. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente Convenio Colectivo.

2. La inclusión en los posteriores grupos se hará teniendo cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intención del actor, y la trascendencia y publicidad de la misma.

Artículo 65. Faltas leves.

Sección 1.ª Generales:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

4. El uso indebido de herramientas y útiles.

5. Los descuidos, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

7. Discutir de forma acalorada con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que no sea en presencia de público, siendo, en este último caso, considerado como falta grave.

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sección 2.ª Específicas de los Repartidores:

9. Omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique, la instalación en el vehículo del habitáculo o cajón para el depósito de mercancías.

10. No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.

11. No llevar en el vehículo o en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

12. Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobable o indescifrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe de cualquiera de los datos y la falta de entrega del albarán al cliente.

13. Mostrar ante el cliente una conducta indecorosa y poco respetuosa que perjudique la imagen de la empresa.

14. La falta de aseo y pulcritud del trabajador y/o del material empleado, durante el servicio.

15. Entregar a la empresa, fuera de los plazos previstos en las normas internas, los albaranes de la facturación.

Artículo 66. Faltas graves.

Sección 1.ª Generales:

1. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. Cinco faltas de puntualidad superiores a quince minutos en un plazo de un mes.

3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.

6. La imprudencia en acto de servicio que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.

7. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

8. Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la empresa.

9. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

10. No entregar fehacientemente a la empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta o confirmación de incapacidad temporal.

11. Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la empresa.

12. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado previamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél o de los clientes.

13. La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

15. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

16. No entregar a la mayor brevedad posible a la Dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

Sección 2.ª Específicas de los Repartidores:

17. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

18. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

19. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador.

20. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquier otro inconveniente inexistente.

21. No entregar —en una ocasión— a la empresa, (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente, si se com-

probara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.

22. No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

Artículo 67. *Faltas muy graves.*

Sección 1.ª Generales:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. Más de cinco faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.

3. Todas las consideradas como causas de despido en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de ciento ochenta días.

5. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.

9. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.

14. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento y en especial la incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expendrán al público.

Sección 2.ª Específicas de los Repartidores:

15. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.

16. No entregar a la empresa —en dos o más ocasiones en plazo de 120 días— los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

17. La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.

18. No hacer uso del casco protector durante la conducción del vehículo.

Artículo 68. *Sanciones.*

1. Por faltas leves: Amonestaciones verbales o por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento veinte días.

Despido.

Artículo 69. *Cumplimiento de las sanciones.*

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves.

De no hacerse así prescribirá su cumplimiento.

Los anteriores plazos quedarán en suspenso por la reclamación en vía conciliatoria o judicial por parte del trabajador.

Artículo 70. *Obligación de no concurrencia.*

El personal se obliga a no efectuar, salvo autorización por escrito, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de la empresa, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Artículo 71. *Enumeración.*

Las faltas consignadas en los artículos precedentes son meramente enumerativas, y en lo no especificado se estará a la normativa vigente.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 72. *Secciones sindicales de empresa.*

Ambas representaciones reconocen a las secciones sindicales de empresa como entes representativos de la expresión sindical de los trabajadores en el seno de la entidad.

Las secciones sindicales tendrán derecho a repartir información, propaganda laboral, sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocar y celebrar asambleas de carácter laboral y sindical, todo ello sin interrumpir el normal desarrollo del trabajo.

En aquellas empresas que en el ámbito provincial o nacional sumen ciento noventa trabajadores o más, se podrá constituir una sección sindical de Empresa con las garantías establecidas en el artículo 10 de la LOLS.

Disposición adicional primera.

La partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

1. Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio, deberán acreditar objetiva y fehacientemente las causas por las que el referido aumento pone en peligro la viabilidad de la entidad.

2. Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, caso de que la hubiera.

3. A la solicitud la entidad deberá acompañar la siguiente documentación.

a) Acreditación, mediante informe económico desglosado, en el que se demuestren pérdidas en los dos ejercicios fiscales precedentes.

b) Auditoría de Cuentas, caso de que la empresa dé ocupación a más de cincuenta trabajadores, efectuada por Censor Jurado, sobre la situación económica de la sociedad.

4. La Comisión Paritaria del presente Convenio deberá entender de todas aquellas solicitudes que le sean presentadas, durante el plazo reseñado en el punto 2.

5. Para el ejercicio de sus funciones, la referida Comisión tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

a) Los Técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.

b) En caso de que se requiera la actuación profesional de un Censor Jurado de Cuentas o similar, sus honorarios correrán a cargo de la empresa solicitante.

c) Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores están obligados a tratar y mantener con la máxima reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de sus respectivas funciones.

6. La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

En caso de desacuerdo se recurrirá al sistema de arbitraje o mediación, cuyo procedimiento establecerá la Comisión Paritaria, debiendo evacuar el laudo, el organismo competente, en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, caso de que se opte finalmente por la solución del arbitraje.

7. La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no puede ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

Disposición adicional tercera. *Fomento de la contratación indefinida.*

Con el objeto de incentivar la transformación de las distintas modalidades de contratos temporales que concierten las empresas con sus empleados en contratos para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en el apartado b) del punto segundo de la disposición adicional primera del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, las partes signantes de este Convenio Colectivo acuerdan ampliar a toda la vigencia temporal de la presente norma paccionada, las posibilidades que para la indicada conversión otorga la reseñada disposición.

Disposición transitoria.

El abono de los incrementos salariales pactados para 1997, los cuales se reseñan en el artículo 51 y se recogen en las tablas salariales que aparecen en el anexo de condiciones económicas, se hará efectivo, con efectos retroactivos, a partir de la fecha de la firma definitiva del presente Convenio, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO DE CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 1997

Tabla salarial del grupo profesional de producción para 1997
(artículos 51 y 56)

Categorías	Salario Base	Ayud. Transp. por 11 meses	P. puesto por 12 meses
Repartidor	73.595	—	—
Ayud. Delivery/Ayud. Cocinero ..	73.595	11.226	—
Ayudante obrador	73.595	11.226	—
Ayudante mecánico	73.595	11.226	—
Conductor	73.595	11.226	—
Auxiliar tienda	73.595	11.226	—
Oficial delivery	84.687	11.226	9.324
Oficial obrador	84.687	11.226	9.324
Oficial mecánico	84.687	11.226	9.324
Asistente	S.M.I. vigente en cada momento	11.226	—
Subencargado establecimiento ..	93.147	11.226	10.208
Jefe Equipo de obrador	93.147	11.226	10.208
Encargado de establecimiento ..	107.128	11.226	11.740

Tablas salariales del grupo profesional de oficinas para 1997
(artículo 51)

Categorías	Pesetas
Directores	131.995
Titulados de grado superior	131.995
Titulados de grado medio	110.921
Jefe de primera	107.590
Jefes de segunda	103.160
Oficial de primera	96.498
Oficial de segunda	94.278
Auxiliar de veinte años	72.104
Aspirante Administrativo (dieciséis-dieciséis años)	60.786

Dietas (artículo 12):

3.084 pesetas/día, si el trabajador no come en el centro de trabajo.
1.542 pesetas/día, si el trabajador come en el centro de trabajo.

Ropa de trabajo (artículo 53): 561 pesetas mensuales.

Plus de gestión o supervisión (artículo 57): 4.000 pesetas mensuales en el supuesto de que se hayan llevado a cabo labores de gestión durante todo el mes, o la parte proporcional de aquella cuantía en función de las horas o días que durante tal período hayan destinado a tales menesteres.

Gastos vehículo propio (artículo 59):

43 pesetas por dirección efectuada en poblaciones de más de 500.000 habitantes y en las áreas metropolitanas reconocidas.

39 pesetas por dirección efectuada en poblaciones de más de 250.000 habitantes y menos de 500.000.

31 pesetas por dirección efectuada en poblaciones de menos de 250.000 habitantes.

Retribución por quebranto de moneda (artículo 61): 15 pesetas por entrega efectivamente realizada y comprobada.

Ayuda transporte (artículo 62): 466 pesetas/día por jornada completa.

BANCO DE ESPAÑA

19881 RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 1997, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 15 al 21 de septiembre de 1997, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	145,94	151,96
Billete pequeño (2)	144,43	151,96
1 marco alemán	81,87	85,25
1 franco francés	24,36	25,35
1 libra esterlina	234,26	243,92
100 liras italianas	8,38	8,73
100 francos belgas y luxemburgueses	396,52	412,87
1 florín holandés	72,68	75,68
1 corona danesa	21,50	22,39
1 libra irlandesa	219,95	229,02
100 escudos portugueses	80,54	83,86
100 dracmas griegas	52,01	54,15
1 dólar canadiense	104,85	109,17
1 franco suizo	99,00	103,08
100 yenes japoneses	120,54	125,51
1 corona sueca	18,92	19,70
1 corona noruega	19,90	20,72
1 marco finlandés	27,31	28,44
1 chelín austríaco	11,63	12,11
Otros billetes:		
1 dirham	13,76	15,43

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable a los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

Madrid, 12 de septiembre de 1997.—El Director general, Luis María Linde de Castro.