

una correcta calidad y producción. Para lo cual llevará a cabo las siguientes funciones:

Estudio y comprobación de originales, selección de gama y tramas, escaneado, tratamiento informático de imágenes, composición del cilindro e introducción de los parámetros de grabado, montaje del cilindro, preparación y ajuste de grabadora, obtención de pruebas, grabado, inspección final, desmontaje y preparación para su transporte.

Montaje, decapado y comprobación de calidad del cilindro, emulsiónado, preparación y montaje de imágenes, insolado, revelado, recubrimiento, grabado, decapado, verificación, retoque final y preparación para su transporte.

Cumplimentado de los impresos que le sean requeridos en relación con su trabajo. Manejo de los archivos del sistema, almacenaje y trasvase de datos en soportes informáticos; observando para todo ello las instrucciones recibidas o normas establecidas.

Supervisión del trabajo que realiza el Oficial 2.ª que colabora con él en sus funciones, resolviendo las dudas que pudieran plantearse.

Preparación, análisis y reposición de soluciones químicas, entretenimiento de las máquinas y equipos a su cargo, reparación de pequeñas averías y montaje de recambios, así como la limpieza de todos sus elementos y su zona de actuación, ayudando al personal que tiene encomendado su mantenimiento, siempre que se le requiera.

Oficial 1.ª Máquina Cosedora de Libros.—Es el operario que con total conocimiento del cosido mecánico, conduce una máquina cosedora de libros. Deberá realizar la preparación, el ajuste y regulación de los diferentes elementos, las correcciones necesarias, atender a los sistemas auxiliares incluidos los de control y seguridad, así como la retirada de libros de acuerdo con las exigencias del producto terminado. Asimismo deberá poseer conocimientos de la encuadernación, a nivel de Oficial de 2.ª, aplicándolos cuando se le requiera. Para lo cual llevará a cabo las siguientes funciones:

Preparación de la máquina, introduciendo los parámetros de acuerdo al trabajo a realizar, ajustando y regulando los diferentes elementos mecánicos. Asimismo deberá atender a su funcionamiento, resolviendo las incidencias que se presenten para lograr una correcta calidad y producción. Cumplimentación de los documentos de control que se le requieran.

Realización de limpieza de todos los elementos de la máquina y su zona de actuación, así como el entretenimiento de la misma, sustitución de repuestos, ayudando al personal de mantenimiento en la resolución de averías siempre que se le requiera.

Supervisión del trabajo del operario que colabora con él en la alimentación, limpiezas, engrases y aprovisionamientos.

Realización de la totalidad de los trabajos correspondientes a la categoría de Oficial 2.ª de Encuadernación.

**10363** RESOLUCION de 22 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de Elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Nacional de Elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (código de Convenio número 9908685), que fue suscrito con fecha 4 de febrero de 1994, 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 las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 de Trabajo 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, 22 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO DE ELABORADORES DE PIZZAS Y PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito funcional.*

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

2. Quedan excluidas de este ámbito las empresas o centros dedicados 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.

##### Artículo 2. *Ambito territorial.*

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

##### Artículo 3. *Ambito 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) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 4. *Ambito 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 1994, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4.2 Duración.—Será de doce meses, hasta el día 31 de diciembre de 1994, 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 1994, 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 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 pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieren 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 la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 mismo.

2. La Comisión Mixta estará formada por dos miembros de UGT, dos miembros de CC.OO. y cuatro miembros en representación de la asociación empresarial y otros tantos suplentes, designados por cada una de las referidas entidades.

3. Para que exista acuerdo se requerirá el voto del 60 por 100 como mínimo, de cada una de las dos representaciones.

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:

- La interpretación del presente Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

Respecto a estas materias tendrá 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.

**CAPITULO 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:

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

**Artículo 12. Movilidad geográfica.**

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad o municipios limítrofes de las capitales de provincia, destinándolos a efectuar las mismas o diferentes funciones.

**Artículo 13. 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 14. 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 15. 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 16. 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 17. 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, al final de cada jornada, 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 como una sola «dirección».

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 18. 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 la Ley 2/1991, de 7 de enero.

**Artículo 19. 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:

Jefes y Encargados: Seis meses.

Oficiales: Tres meses.

Resto personal, excepto Asistentes y aspirantes Administrativos: Treinta días de trabajo según jornada contractual.

Asistentes y aspirantes Administrativos: Quince días laborables.

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 20. 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 1.ª: 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, independientemente de su duración.

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 21. 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 concederá únicamente aquélla que tenga atribuida un 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, 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 localidad, 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 22. Servicio militar.

1. El personal que se halle cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio 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 deberán ser acreditados documentalmente.

##### Artículo 23. 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, en cuyo caso quedará suspendido el contrato en tanto dure dicha situación siendo, entonces, de aplicación los artículos 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 24. 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 el repartidor aceptarlo o rechazarlo.

4. Si lo aceptare realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

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 primero de la suspensión del permiso.

Llegado el día noventa y uno se extinguirá definitivamente, 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 sólo la suspensión contractual por el máximo indicado sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

##### Artículo 25. Otros supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.

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

Si ello no se cumpliera, 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.

Si el día treinta y uno 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.

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.

Será también causa de extinción del contrato la consecución en tres ocasiones, en un período de dos meses por parte del repartidor del supuesto previsto en el apartado anterior.

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 26. 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 27. Jornada de trabajo.

La jornada módulo de trabajo será la correspondiente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

#### Artículo 28. 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 registrarán 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, a efectos legales, de la jornada total podrá hacerse por períodos trimestrales.
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 de 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 100 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 halle 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 29. Descanso semanal.

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.

Los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar el descanso semanal tendrán derecho a ampliar éste a dos días.

#### Artículo 30. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales al año.

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

El cómputo se realizará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto siguiente, ambos inclusive.

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 el período vacacional se disfrute en un solo período, y en éste exista algún festivo oficial (no coincidente con su habitual descanso semanal), se compensarán a partir del segundo festivo, dichos días con otros suplementarios, cuyas fechas de disfrute serán pactadas con la empresa.

#### Artículo 31. 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.

### CAPITULO VI

#### Categorías profesionales

#### Artículo 32. 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, mientras no realice la actividad antes descrita, puede ser destinado a labores auxiliares dentro 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, básico 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 25 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 33. *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 52 de este Convenio.

3. El repartidor se obliga 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 34. *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 anotados. 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 en 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 35. *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.

### Artículo 36. *Ayudante de Cocinero/Ayudante «Delivery».*

Es aquel que trabaja a las órdenes del Cocinero/Oficial «Delivery», ayudándole en su cometido.

Procurará asimilar los conocimientos que completan su formación profesional poniendo todo su cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

### Artículo 37. *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 38. *Ayudante Obrador.*

Es el trabajador que auxilia al Oficial Obrador, para alcanzar una perfección en sus conocimientos, que le permitan ocupar un puesto de categoría superior.

### Artículo 39. *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 40. *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.

Será el máximo responsable del establecimiento en ausencia del encargado asumiendo por tanto sus funciones.

### Artículo 41. *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 esta la gestión de almacén de producción, comercial, reparto y la de administración.

### Artículo 42. *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 43. *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 44. *Asistente.*

Es aquel trabajador de edad comprendida entre dieciocho y veintiún 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.

## CAPITULO VII

### Condiciones económicas

### Artículo 45.

La tabla salarial, a jornada completa, referente a los salarios y bases mensuales, queda establecida en las siguientes cuantías:

Categorías	Salario base Ptas./Mes	Ayuda transporte Ptas./Mes	P. puesto Ptas. por 12 m.
Repartidor .....	66.340	—	—
Ayudante «Delivery»/Ayudante Cocinero .....	66.340	10.000	—
Ayudante Obrero .....	66.340	10.000	—
Ayudante Mecánico .....	66.340	10.000	—
Conductor .....	66.340	10.000	—
Auxiliar tienda .....	66.340	10.000	—
Oficial «Delivery»/Cocinero .....	76.340	10.000	8.400
Oficial Obrero .....	76.340	10.000	8.400
Oficial Mecánico .....	76.340	10.000	8.400
Asistente .....	SMI vigente en cada momento	10.000	—
Subencargado de establecimiento ..	83.974	10.000	9.200
Jefe equipo obrador .....	83.974	10.000	9.200
Encargado de establecimiento .....	96.570	10.000	10.580

## Artículo 46.

La tabla salarial del personal de oficinas queda así:

## Salario base mes

Categoría	Pesetas
Directores .....	119.000
Titulados de grado superior .....	119.000
Titulados de grado medio .....	100.000
Jefes de primera .....	97.000
Jefes de segunda .....	93.000
Oficial de primera .....	87.000
Oficial de segunda .....	85.000
Auxiliar de veinte años .....	65.000
Aspirante Administrativo (dieciséis-diecisiete años) .....	48.000

## Artículo 47. 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 48. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para realizar sus funciones dos veces al año. Asimismo, percibirán la cantidad de 500 pesetas mensuales para la limpieza, 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 49. Plus de peligrosidad.

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

## Artículo 50. Plus de nocturnidad.

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

## Artículo 51. Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, que se abonarán 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 52. Gastos vehículo propio.

El repartidor, en concepto de aportación de su vehículo particular para la realización de sus tareas, cuando concorra esta circunstancia, percibirá la cantidad de 40 pesetas por cada dirección efectuada. Esta cuantía se abonará en poblaciones de más de 1.500.000 habitantes. En las de 500.001 a 1.500.000 habitantes, la cuantía será de 34 pesetas. En las de 300.001 a 500.000 habitantes, 32 pesetas. En las de 150.001 a 300.000 habitantes, 28 pesetas. Y en las de 50.000 a 150.000 habitantes, 26 pesetas.

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, no serán computables a efectos de indemnización por cese o despido y se exceptuarán de gravamen a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## Artículo 53. Seguro de accidentes.

Las empresas concertarán una póliza de seguro, individual o colectiva, que cubra a favor de los trabajadores la percepción de 1.000.000 pesetas para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente o invalidez en grado de absoluta ocurrido exclusivamente durante la prestación del trabajo o «in itinere».

## Artículo 54. 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 de 13 pesetas por entrega efectivamente realizada y comprobada. Dicha cantidad no tendrá carácter salarial.

## Artículo 55. Ayuda al transporte.

Las empresas deberán abonar a todos sus trabajadores, exceptuando a los repartidores, ya que por su propia naturaleza perciben otras ayudas, la cantidad de 416 pesetas al día por jornada completa, 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 al transporte no tendrá el carácter de salario, sino de simple resarcimiento.

## CAPITULO VIII

## Faltas y sanciones

## Artículo 56. 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 en 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 57. 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 causase 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 las mercancías.
10. No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y de 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 otro 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 incobrible o indescribible, 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 58. *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. Emplear para uso o consumo propios productos, enseres y prendas de la empresa.
11. 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.
12. La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros.
13. No hacer uso del casco protector durante la conducción del vehículo.
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.

## Sección 2.ª Específicas de los repartidores:

16. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.
17. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
18. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador.
19. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquier otro inconveniente inexistente.
20. No entregar —en una ocasión— a la empresa (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente, si se comprobara 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.
21. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

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

Artículo 59. *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.

## Sección 2.ª Específicas de los repartidores:

14. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.
15. No entregar a la empresa —en dos o más ocasiones en el plazo de ciento veinte días— los albaranes de facturación al cliente sin causa de fuerza mayor que lo impida.
16. La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del repartidor.

Artículo 60. *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 y despido.

Artículo 61. *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 62. *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 63. *Enumeración.*

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

## CAPITULO IX

## Derechos sindicales

Artículo 64. *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 190 trabajadores o más se podrá constituir una sección sindical de empresa con las garantías establecidas en el artículo 10 de la LOLS.

## Disposición adicional.

En relación con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CC.OO. y UGT y la Patronal Foment del Treball Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990, para la Comunidad Autónoma de Cataluña; se podrán acoger, en los mismos términos descritos, aquellos territorios o Comunidades que tengan o que creasen en un futuro organismos similares.

### 10364 RESOLUCION de 22 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Ferrocarriles de Vía Estrecha» (FEVE).

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Ferrocarriles de Vía Estrecha» (FEVE) (número de código 9002112), que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, CCOO, CGT y AFI en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 de Trabajo 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, 22 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XII CONVENIO COLECTIVO DE FEVE

## CAPITULO I

## Disposiciones de carácter general

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre las partes firmantes con el objeto de conseguir una mayor optimización de los recursos humanos en relación con las necesidades actuales de la explotación ferroviaria.

La pretensión es alcanzar un adecuado tratamiento del absentismo laboral, incremento de la productividad, gestión ágil y eficaz, y todo ello dentro del marco de unas relaciones laborales basadas en la negociación que posibilite el mantenimiento de un satisfactorio clima laboral, la adecuación normativa a las nuevas necesidades, mejora del bienestar de los trabajadores y la creación de empleo.

Artículo 2. *Ambito territorial y personal.*

El presente Convenio es de ámbito estatal y afectará a todos los trabajadores de la empresa FEVE, con excepción del personal de estructura de dirección y personal excluido por condiciones especiales pactadas.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1993 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, salvo en aquellas materias en que, específicamente, se pacte una vigencia diferente.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto, en todo o en parte, alguno de sus artículos quedaría sin efecto en su totalidad, debiendo proceder en tal caso las partes signatarias a la completa renegociación del mismo.

Artículo 5. *Tramitación del Convenio.*

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentará ante el Organismo competente para su oportuno registro y demás efectos que procedan.

## CAPITULO II

## Condiciones económicas

Artículo 6. *Incremento salarial 1993.*

Con efectos de 1 de enero de 1993, se incrementarán en un 3 por 100 los conceptos retributivos siguientes:

- Sueldo inicial.
- Antigüedad.
- Complemento personal de antigüedad.
- Diferencia de cargo.
- Nocturnidad.
- Paga extraordinaria.
- Complemento de enfermedad.
- Complemento de accidente.
- Viajes compensables.
- Dietas sin retención.
- Horas de viaje.

El resto de los conceptos retributivos no relacionados anteriormente mantendrán los valores vigentes al 31 de diciembre de 1992, revisados, a excepción del plus de productividad, cuyo valor se verá incrementado tal y como se hace constar en el artículo 11 del presente Convenio.

Los nuevos valores quedan recogidos en las tablas que figuran como anexo I al presente Convenio.

Como consecuencia de la refundición de conceptos salariales efectuada en el XI Convenio Colectivo (artículos 34 y 35) y al objeto de que dicha refundición no produzca costes adicionales, todos los conceptos que están vinculados al sueldo se recogen en tablas en el anexo I.

Artículo 7. *Revisión salarial de 1993.*

En el mes siguiente a la fecha en que se conozca el IPC real oficial definitivo correspondiente al año 1993, se revisarán, tomando como base los valores vigentes al 31 de diciembre de 1992, todos los conceptos salariales, excepto el plus de productividad, que no tendrá modificación alguna.

Dicha revisión se efectuará siempre que el mencionado IPC supere el 5 por 100 y en la cuantía determinada por la diferencia entre el IPC real y el 5 por 100. Sus efectos tendrán carácter retroactivo de 1 de enero de 1993.

Artículo 8. *Sueldo inicial.*

Con efectos desde el 1 de enero de 1993, se establece para el personal de FEVE la escala de sueldos iniciales recogida en las tablas (anexo I).

Artículo 9. *Antigüedad.*

La percepción por antigüedad se devengará por cuatrienios, cuyo valor unitario a partir del 1 de enero de 1993 es el recogido en las tablas (anexo I).

El agente que no pudiese completar su último cuatrienio, por impedirlo el cumplimiento de la edad de jubilación, tendrá derecho a su devengo fraccionado por anualidades vencidas, reconociéndose una cuarta parte de su importe por cada año más que cumpla de servicio.