

indefensión. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros.

2. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

Artículo 22. *Finalización del arbitraje.*

1. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.

3. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

4. La resolución arbitral será objeto de depósito en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

5. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días, que prevé el artículo 67.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales. En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 23. *Efectos del laudo arbitral.*

1. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

2. En razón a la legitimación ostentada por las partes tendrá los efectos de Convenio Colectivo. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO III

Gestión del acuerdo

Artículo 24. *Comité Paritario Interconfederal.*

1. La interpretación, aplicación y seguimiento del ASEC-II y del presente Reglamento así como el registro de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo, se atribuye a un Comité Paritario compuesto por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial. De entre ellos serán designadas la Presidencia y dos Secretarías que podrán ser renovadas anualmente.

2. La sede del Comité Paritario Interconfederal estará ubicada en los locales del SIMA en Madrid, calle San Bernardo, número 20, 5.^a planta.

3886

RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009702), que fue suscrito, con fecha 9 de enero de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 de Trabajo resuelve:

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, 5 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANSFOOD, S. A.»

CAPÍTULO I

Cláusulas de configuración del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, tanto presentes como futuros.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito geográfico.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Vigencia.*

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y concluirá el 31 de diciembre del año 2004.

2. No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia.

3. Dentro del plazo de quince días, a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose sus cláusulas normativas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su origen o causa. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras superiores fijadas por norma de derecho positivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., que pudieren aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que resultare de pactos de empresa.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y de aplicación global. En el supuesto de que se declarase la nulidad de una parte del Convenio, por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento de solución de conflictos, el resto de su texto quedará en vigor, y las partes se comprometen a negociar un redactado sustitutivo del declarado nulo, de forma inmediata.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en cuantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 5.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Al amparo de lo prevenido en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente

Convenio, compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones, elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión deliberadora.

2. La Comisión Paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento, para cuya aprobación se precisará el voto favorable de, al menos, tres miembros de cada representación.

3. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
b) La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.
c) La información y asesoramiento a iniciativa de parte interesada sobre aplicación del Convenio Colectivo.

d) La conciliación preceptiva en los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, la cual deberá intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promotora podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

e) La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en aquellos supuestos en los que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias a laudo arbitral.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultades de la empresa: Organización del trabajo.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde en exclusividad a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

Artículo 10. *Centro de trabajo.*

A los efectos de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se considerarán como centro de trabajo, y, por tanto, como unidad productiva autónoma, cada uno de los establecimientos abiertos al público donde se comercializan y venden los productos de la compañía, dado que cada uno de ellos tiene su propia organización específica. Se considerarán igualmente centros de trabajo cada una de las sedes en las que se encuentran servicios administrativos y de oficina de la entidad.

Artículo 11. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores prestarán su actividad laboral en los diversos centros de trabajo de la empresa, sometidos a las reglas de movilidad tanto funcional como geográfica, en el marco de las referencias legales de rango superior vigentes en cada momento.

CAPÍTULO III

Contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN 1.ª INGRESO AL TRABAJO

Artículo 12. *Forma del contrato.*

Los contratos de formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

En los contratos se harán constar todas y cada una de las estipulaciones que las partes estimen necesarias contraer, teniendo preferencia en su aplicación, siempre y cuando la autonomía individual de las partes reflejada en el contrato individual respete los mínimos básicos, en cómputo anual, establecidos en este Convenio Colectivo.

La empresa podrá contratar trabajadores de acuerdo con las modalidades previstas por la vigente normativa.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Tendrá una duración que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, cuando se exija este requisito, ni de dos meses para el resto de los trabajadores.

Artículo 14. *Condiciones del acceso al trabajo.*

En el supuesto de que cualquier norma de carácter y aplicación general, estatal, autonómica o local, exigiere algún requisito especial para las tareas de manipulación, preparado o servicio de alimentos, será condición indispensable el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que en tal sentido le competan.

Asimismo, en el caso de sufrir cualquier patología que implique riesgo infeccioso o de contagio, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en la empresa, deberá el empleado ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa. El incumplimiento de esta obligación será considerado, si la relación ya se ha perfeccionado, falta muy grave.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se adecuarán en cada momento a la legislación de rango superior en vigor; no obstante, siempre dentro de los límites legales, se adecuarán las diferentes contrataciones a las necesidades productivas de la empresa.

a) Contrato para obra o servicio determinado:

1. Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y substantividad dentro de la actividad de la empresa y de ejecución, aunque limitada en el tiempo, de duración incierta.

2. Se especificará con claridad el carácter de la contratación y se identificará suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto, durando el tiempo que exija la realización completa de la obra o servicio.

3. Se considerará como obra o servicio, en todo caso, la contratación para la realización de aquellas funciones que, en el ámbito general de la hostelería, se conocen como servicios extraordinarios.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

1. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, debiéndose consignar en el contrato, con suficiente precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique.

2. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

3. El período de seis meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

4. La duración descrita en el apartado 2 se fija de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en atención a las previsiones del Convenio Colectivo del sector. Si éste, en el futuro, estableciere una duración superior de los contratos o del período en el que puedan realizarse, el Convenio se acomodará a éstos de forma directa.

c) Contrato de interinidad:

1. Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, Convenio Colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente, deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o de promoción interna.

3. Su duración será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva de puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto la duración pueda ser superior a tres meses.

d) Contrato de formación:

Siempre en aplicación de la regulación general mantenida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, se reserva este tipo de contratación a jóvenes, a fin de que adquieran la formación teórica y práctica para el adecuado desempeño de un puesto que requiera un determinado nivel de preparación o cualificación. Su retribución no será, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada contratada.

e) Contratos a tiempo parcial:

1. Se regirán por la normativa de general aplicación que deriva de lo dispuesto en el actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, especialmente el Real Decreto 489/1998. En este sentido, el actual límite para el correcto establecimiento de un contrato de este tipo se sitúa en el nivel máximo del 77 por 100 de la jornada a tiempo completo.

2. En cada contrato se establecerán los números máximo y mínimo de horas ordinarias a desarrollar, así como, en su caso, las horas complementarias que podrán suponer hasta un 30 por 100 de las ordinarias en el intervalo concreto pactado, sin que en ningún caso la suma de unas y otras pueda superar el límite establecido con carácter general, y cuyo umbral actual se ha señalado en el apartado anterior. En cada centro se podrá concretar, la última semana de cada mes natural, la previsión de la distribución de las horas tanto ordinarias como complementarias para el mes siguiente, en función de las necesidades organizativas. La distribución del máximo anual de horas podrá ser irregular, de manera que el marco de referencia será siempre cada año natural.

3. Los trabajadores contratados a tiempo parcial y que hayan prestado servicios en tal condición durante tres o más años tendrán preferencia para ocupar vacantes a tiempo completo correspondientes a su grupo o categoría profesional.

Artículo 16. *Prestación laboral.*

La integración en el grupo y categoría que correspondan al contenido de la prestación contratada, y la concreta especificación de las funciones a desarrollar, se regirán por los principios contenidos en el capítulo II del Acuerdo Laboral para la Industria Hostelera, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto de 1996.

Artículo 17. *Pactos de plena dedicación y de permanencia.*

1. Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato, en los términos que al efectos se convengan, siendo incompatible en todo caso la simultaneidad de la prestación de servicios en otras empresas de comida rápida.

2. Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, a fin de poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse por escrito entre ambos la permanencia en ésta durante el período de tiempo que se acuerde, sin que en ningún caso sobrepase los dos años. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente, cuando menos, al coste de aquella formación o especialización.

3. Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria lo pondrán en conocimiento de la empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos 2 y 3, y de quince días para el resto de los trabajadores. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

SECCIÓN 2.^a MOVILIDAD FUNCIONALArtículo 18. *Movilidad funcional.*

En esta materia se efectúa remisión expresa al contenido del Acuerdo laboral de ámbito estatal anteriormente referenciado.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Será de aplicación en esta materia lo dispuesto en la normativa de carácter general, que en estos instantes es el artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La Dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes en cuanto a su regulación legal a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Cesación por cambios estructurales en el establecimiento.*

En el caso de que se produzcan reformas en los centros de la empresa que impliquen cesación temporal de la actividad laboral, la empresa procederá, previo los trámites administrativos necesarios, a la suspensión de los contratos de trabajo, durante el tiempo estrictamente indispensable para llevar a cabo las obras o reformas necesarias.

Artículo 22. *Cambio de titularidad de la empresa.*

En este supuesto, el adquirente, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, deberá respetar como condiciones más beneficiosas aquellas que tuvieran los empleados que le fuesen transferidos, subrogándose en todos los derechos y obligaciones contractuales que tuviese asumidos la empresa. Por acuerdo colectivo de los afectados, se les podrá seguir aplicando el Convenio Colectivo de empresa si el adquirente lo fuese en régimen de franquicia.

SECCIÓN 3.^a RÉGIMEN SALARIALArtículo 23. *Estructura del salario.*

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

- a) El salario base de Convenio.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. De común acuerdo, trabajador y empresario podrán suscribir pactos de salario global que comprendan, por referencia a períodos anuales, la totalidad de los conceptos salariales que aquél tuviere derecho a percibir.

Artículo 24. *Salario base de Convenio.*

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria laboral fijada en el presente Convenio Colectivo o la inferior individualmente pactada. Los salarios señalados se considerarán brutos. Su importe por grupos profesionales para el año 2001 queda fijado en el anexo al texto del Convenio, y supone un incremento del 4 por 100 con respecto al vigente para el año 2000.

2. Para el resto de años de vigencia del Convenio queda pactado que se incrementarán los correspondientes a cada ejercicio en el mismo porcentaje que se haya modificado el índice de precios al consumo en el año finalizado, respectivamente.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, a abonar en los meses de diciembre y julio, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de Convenio. El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado.

Artículo 26. *Dietas.*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. Se establece el valor de la media dieta en 1.000 pesetas diarias y la dieta entera en 5.000 pesetas diarias; se percibirá esta última como consecuencia del desplazamiento y cuando el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual, y siempre por día natural.

3. Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 27. Locomoción.

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos por cuenta de la empresa cuando el trabajador utilice sus propios medios, a razón de 28 pesetas, o su equivalente en euros, el kilómetro.

Artículo 28. Mejoras voluntarias.

1. El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

2. Se respetarán las condiciones que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en garantía global, y ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.

Artículo 29. Recibo de salarios.

El modelo de recibo de salarios se deberá ajustar al modelo oficial, actualmente el aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

Artículo 30. Trabajos de superior categoría.

En el supuesto de que un trabajador sea promocionado por la empresa para ocupar un puesto de trabajo de un grupo profesional superior, no se consolidará el superior nivel salarial hasta haber ocupado ininterrumpidamente durante dos meses el nuevo puesto de trabajo. Pasados estos dos meses, después de haber demostrado pericia suficiente en el desempeño de las nuevas funciones y de haber superado las correspondientes pruebas, se le asignará de manera definitiva el nuevo y superior grupo y nivel salarial.

SECCIÓN 4.ª TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 31. Jornada de trabajo.**

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La jornada efectiva de trabajo se computará para su inicio una vez que el trabajador haya justificado su presencia a través del medio mecánico que se establezca y se encuentre correctamente uniformado, rigiendo la misma norma para la terminación de la jornada laboral.

La jornada anual establecida se podrá distribuir por la empresa de forma irregular tanto en cómputo anual, semanal o diario. A través del contrato individual se podrá establecer un mínimo y un máximo de horas diarias de jornada efectiva.

Los trabajadores que realicen funciones de apertura y cierre de los establecimientos podrán prolongar su jornada por el tiempo preciso, sin que se compute el tiempo prolongado a efectos de los límites de horas extraordinarias.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

2. El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 33. Incapacidad temporal.

El trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a la percepción del 100 por 100 del salario a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 34. Licencias y permisos.

1. Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

e) En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

i) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 35. Vacaciones y días festivos.

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán como se indica en el número 3 de este artículo; cada una de las fracciones se procurará que no sea inferior a dos semanas ininterrumpidas.

2. Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se disfrutarán conjuntamente con los días de vacaciones y de la forma en que se indica en el párrafo 3 de este artículo.

3. Las vacaciones y los días festivos que se acumulen a éstas, podrán disfrutarse en dos períodos, cada seis meses, por los días naturales que correspondan.

4. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural y antes de su finalización.

Artículo 36. Calendario laboral y horario.

El calendario laboral, que contendrá necesariamente los horarios de trabajo del personal, deberá estar expuesto en cada centro de trabajo, con una antelación de cinco días antes del comienzo de cada semana natural. Cualquier modificación o cambio deberá ser solicitado al responsable del establecimiento o centro de trabajo, que será aceptado siempre y cuando no suponga una alteración de los turnos de trabajo del resto de los trabajadores.

Igualmente, en el calendario laboral se hará constar el descanso semanal correspondiente de los trabajadores del centro de trabajo o del establecimiento, que será de dos días de forma ininterrumpida, pudiéndose acumular el correspondiente a dos semanas dentro de dicho período si las necesidades organizativas lo requiriesen.

Artículo 37. Uniformidad.

La empresa suministrará al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario, con excepción del calzado, que tendrá las características que indique la empresa. Permanentemente se mantendrá en perfecto estado tanto de limpieza como de planchado, siendo reemplazado cuando, debido al uso, no esté presentable a juicio de la Dirección, previa devolución de las prendas objeto de cambio. Tanto la limpieza como el planchado del uniforme será responsabilidad del trabajador.

A la finalización de la prestación laboral se devolverá a la empresa el uniforme reglamentario que hubiese recibido el trabajador, siendo descontado su importe del finiquito al que tenga derecho el trabajador en el supuesto de incumplir dicha obligación.

Artículo 38. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Tendrán las competencias y derechos que se determinen en la legislación vigente.

Expresamente se pone de manifiesto la voluntad y decisión de las partes de crear el Comité Intercentros, que se compondrá de seis miembros, tres en representación del Comité de Barcelona, dos del de Madrid y uno del centro de Valencia. La sede del Comité Intercentros se sitúa en la ciudad de Barcelona.

Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

En materia de tipificación de conductas sancionables y régimen, en su caso, de valoración, graduación e imposición de las mismas, será de aplicación general lo dispuesto tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Hostelería.

Disposición final. *Tabla salarial para el año 2001.*

Área funcional primera y tercera.

Grupo 1 (grupo 4 del Acuerdo): 94.178 pesetas.

Grupo 2 (grupo 2 del Acuerdo): 116.636 pesetas.

Grupo 3 (grupo 1 del Acuerdo): 125.000 pesetas.

Revisión salarial: La revisión salarial para los años 2002, 2003 y 2004 será el porcentaje de índice de precios al consumo para cada año publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

Definición de los grupos profesionales

De acuerdo con lo establecido en el marco del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, Resolución de 24 de junio de 1996, se lleva a cabo la definición de los grupos que corresponden y se conforman en el seno de la empresa.

Se hace expresa mención de las especiales características del negocio, que no se ajustan exactamente a las ordinarias del sector, concurriendo elementos de actividad normal de un bar o restaurante con otros más propios de un servicio de colectividades o incluso «catering». Por ello, siguiendo los criterios establecidos en el capítulo II del citado Acuerdo, especialmente en sus artículos 15 a 18, se establece lo siguiente:

Área funcional:

Partiendo de las definidas en el Acuerdo laboral, la actividad de «Pansfood, Sociedad Anónima» participaría tanto en el área primera, en cuanto al personal de administración y gestión, y en el área tercera el personal adscrito a los locales de venta al público, actividad asimilada a la de bar-restaurante-colectividad. Las categorías que se mencionan en cada uno de los grupos constituyen listado abierto y de carácter meramente explicativo u orientativo.

Grupos profesionales:

A) Área funcional primera:

Grupo 3 (grupo 1 del Acuerdo): Todos aquellos que, en sus respectivas áreas o actividades, llevan a cabo la planificación, dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas y personas que integran el departamento. En el desarrollo de su tarea concurre alta cualificación y responsabilidad. Son los Jefes Administrativos, de Personal, Jefes Comerciales, Titulados Superiores o Medios con acreditada experiencia y capacitación demostrada.

Grupo 2: Dedicados a tareas administrativas, contables, de soporte a la comercial y de los servicios generales de oficina, con responsabilidad y autonomía subordinada a sus superiores, aunque con conocimientos especializados. Recepcionistas, Administrativos, Comerciales.

Grupo 1 (grupo 1 del Acuerdo): Colaboradores de los anteriores, con alguna iniciativa y responsabilidad: Tareas de mecanografía, archivo, cálculo sencillo, manejo de ordenadores, trámite y registro de correspondencia, colaboración en la contabilidad, tareas de soporte comercial. Telefonista, Ayudantes Administrativos o de Recepción.

B) Área funcional tercera (locales abiertos al público):

Grupo 3 (grupo 1 del Acuerdo): Funciones de dirección, organización y control del establecimiento, coordinando al personal, inventarios y controles de material, propuesta de pedidos, formación —en su caso— del personal a su cargo, tareas específicas de atención al cliente. Jefe de Restaurante o Sala, Encargado de Local, Gerente de Establecimiento.

Grupo 2: Ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio y venta de alimentos y bebidas; preparación de las áreas de trabajo; control de las tareas que se realizan a la vista del cliente y realización de parte de las mismas; elaboración de viandas sencillas; revisión de los objetos de uso corriente; transporte de los enseres necesarios para el servicio, colaboración en el montaje, servicio y desmontaje de «buffet». Podrá, asimismo, informar y aconsejar a los clientes acerca de los productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Jefe de Sector, Encargado de Turno, Camarero, Supervisor de Colectividades o «Catering».

Grupo 1 (grupo 4 del Acuerdo): Participa en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas, cobrar y facturar en su área, preparar las áreas del trabajo para el servicio. Ayuda en la realización de trabajos menores de cocina, transporte de géneros y mercancía, limpieza en general. Todo el personal de equipo, base o auxiliar.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

3887 *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la carta de servicios de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA).*

El artículo 6.1 del Real Decreto 1259/1999, de 16 de julio, por el que se regulan las cartas de servicios, dispone que tales cartas sean aprobadas por Resolución del Subsecretario del Departamento al que pertenezca el órgano o esté adscrito el organismo a cuyos servicios se refieren aquellas, previo informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

La Entidad Estatal de Seguros Agrarios, organismo autónomo adscrito a este Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación, a través de la Subsecretaría, ha elaborado su carta de servicios, instrumento a través del cual informa a los ciudadanos sobre los servicios que tiene encomendados y sobre los compromisos de calidad en su prestación.

En su virtud, previo informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, resuelvo:

Primero.—Aprobar la carta de servicios correspondiente a la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA).

Segundo.—Ordenar la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de febrero de 2001.—El Subsecretario, Manuel Lamela Fernández.

Ilmos. Sres. Director de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios e Inspector general de Servicios.

3888 *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2001, de la Dirección General de Agricultura, por la que se concede el título de Productores de Plantas de Vivero con carácter provisional a distintas entidades y personas.*

Según lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero; los artículos 7, 8, 9 y 15 del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, modificado por el Real Decreto 646/1986, de 21 de marzo, las condiciones que se fijan en el Reglamento Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por la Orden de 23 de mayo de 1986, modificada por las Órdenes de 26 de noviembre de 1986, de 16 de julio de 1990, de 13 de julio de 1992 y de 10 de octubre de 1994, así como en los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación correspondientes a las distintas especies y teniendo en cuenta lo establecido en la Orden de 30 de noviembre de 1974, sobre delegación de la facultad de concesión de autorizaciones de productores de plantas de vivero con carácter provisional, así como lo dispuesto en los diferentes Decretos de transferencia de funciones a las Comunidades Autónomas, relativo a los informes preceptivos y tras estudiar la documentación aportada y los informes presentados por las Comunidades Autónomas afectadas, he tenido a bien resolver:

Uno.—Se concede el título de Productor Seleccionador de Plantas de Vivero de Vid con carácter provisional y por un período de cuatro años a:

«Viveros Vallotón, Sociedad Cooperativa Andaluza», de Huelva.

Dos.—Se concede el título de Productor Multiplicador de Plantas de Vivero de Vid con carácter provisional y por un período de cuatro años a: