

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 51** *RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrito por APECYP, CC OO y UGT (código número 2802765).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrito por APECYP, CC OO y UGT el día 1 de julio de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE APLICACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID ENTRE A.P.E.C.Y.P. POR LA PARTE EMPRESARIAL, U.G.T. y CC OO POR LA PARTE SOCIAL

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad de masas y patatas fritas, con centros de trabajo establecidos en la Comunidad de Madrid y que vengan rigiéndose por la derogada Ordenanza Laboral de Industrias de la Alimentación.

Art. 2. *Vigencia, duración y revisión.*—El presente convenio tendrá una duración de tres años, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010 se acuerda incrementar las tablas salariales en el 1 por 100.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real del año de 2010.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real del año 2011.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado automáticamente por tácita reconducción si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia en debida forma con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia, ante la autoridad laboral.

Art. 3. *Condiciones más beneficiosas.*—La totalidad de las condiciones establecidas en el presente convenio y estimado en su conjunto tendrán el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas y estimadas aisladamente, con respecto a lo convenido en este convenio subsistirán individualmente para aquellos productores que vienen disfrutándolas en cuanto jornada laboral, pagas, salarios, vacaciones descanso compensatorio, no podrán ser absorbidas por las estipuladas en este convenio.

Art. 4. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales, tanto en jornada continua como en jornada discontinua.

La jornada de trabajo de los domingos y festivos terminará como máximo a las doce horas.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que en la actualidad se vengán disfrutando.

Artículo 5. *Gratificaciones.*—El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de treinta días cada una de ellas de salario base más la antigüedad si la hubiere.

Art. 6. *Aumentos por años de servicio.*—Todos los trabajadores/as sin excepción de categoría percibirán, además de su salario, de un complemento por años de servicio.

Los trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cinco años de servicio cuya cuantía será de 21,04 euros que se devengarán a partir del 1 de julio de 1999.

Estos aumentos se computarán desde el ingreso del trabajador/a en la empresa.

Todos aquellos trabajadores/as que venían devengando este complemento por trienios antes del 30 de junio de 1999 se les respetarán las cantidades consolidadas a dicha fecha.

En el supuesto de contratos celebrados a tiempo parcial estos valores se reducirán en la misma proporción que la reducción de la jornada.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 como máximo a los veinticinco años.

Art. 7. *Beneficios.*—La participación de los trabajadores/as en los beneficios de la empresa se fija en una mensualidad de la retribución para cada categoría profesional, aumentada con su antigüedad, pudiendo ser prorrateado su importe y abonándose dentro de cada mensualidad, y que figure como parte proporcional. Su importe será lo que resulte de dividir dicha paga por doce meses, pagándose de enero a diciembre.

Art. 8. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones durante el año, y se abonarán como si el trabajador estuviese en activo. En caso de que existan comisiones se abonará igualmente el promedio de los últimos tres meses.

Art. 9. *Trabajadores enfermos o accidentados.*—Los trabajadores/as que causen baja por enfermedad tendrán derecho a percibir, desde el día que fueron dados de baja oficialmente y mientras dure su incapacidad temporal, el 100 por 100 de su salario real, siempre que tuvieran una antigüedad mínima de un año, al servicio de la empresa, con resarcimiento para la empresa de las prestaciones económicas a que tenga derecho por la Seguridad Social.

En caso de accidentes no le afectará la antigüedad de un año y devengará el 100 por 100 del salario real.

Art. 10. *Prendas de trabajo.*—Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus productores/as las prendas de trabajo adecuadas a la actividad que realizan (dos chaquetillas, dos blusas, dos delantales, dos monos o dos batas), con una duración de un año.

Art. 11. *Complemento trabajo nocturno.*—El personal que trabaja entre las veintidós y las seis horas recibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 40 por 100 de su salario real de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja en período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente de las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

La jornada nocturna será de cuarenta horas semanales.

Art. 12. *Licencias.*—Solicitándolo con la debida antelación, las empresas comprendidas en el presente convenio concederán a sus trabajadores/as permisos retribuidos con el salario real, que percibirán por alguno de los motivos siguientes, durante los períodos que se indican:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos y cónyuge, y dos días naturales de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto dicha licencia se aumentará en dos días.
- c) El tiempo necesario para cumplimiento de deberes de carácter sindical o público, en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado.
- d) Un día en caso de boda de hijos, hermanos o nietos.

Art. 13. *Dietas*.—Se estará a lo dispuesto al laudo de las industrias de alimentación.

Art. 14. *Aprendizaje*.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 15. *Plus de transporte*.—El plus de transporte queda fijado para el año 2010 en 31,14 euros mensuales y para los años 2011 y 2012 la subida de dicho plus será la acordada para el resto de todos los conceptos salariales del convenio.

Art. 16. *Retribuciones*.—Las retribuciones salariales del personal afectado por el presente convenio quedan establecidas en la forma y cuantía que se detallan en el cuadro anexo.

En ningún caso las retribuciones pactadas resultantes del incremento citado podrán ser inferiores a los salarios mínimos legales que en lo sucesivo puedan establecerse durante la vigencia del presente convenio, sustituyéndose en su caso los salarios base pactados por el salario mínimo interprofesional.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: El salario base más los complementos personales de puesto de trabajo, en su caso, correspondientes a seis días, más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes, por cincuenta y dos.

Divisor: El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por cincuenta y dos.

Respecto al complemento de vencimiento periódico superior a un mes, consistente en la participación en beneficios, se estará a la cuantía del últimamente satisfecho, sea en el propio año o en el precedente.

Las horas extraordinarias serán abonadas, incrementando el 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Todas las horas en días festivos se abonarán como horas extraordinarias y con el recargo legal del 100 por 100, siendo de libre aceptación por parte del trabajador el trabajarlas.

Art. 18. *Conductores*.—Si al trabajador que efectúe habitualmente trabajos de conducción de vehículos, y siempre que se demuestre que está al servicio de la empresa, le fuera retirado el carné de conducir temporal o permanentemente, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, manteniéndole la empresa los haberes correspondientes a la categoría perdida.

Se exceptúa lo mencionado anteriormente en los casos de retirada de carné de conducir por conducción temeraria, alcoholismo o toxicomanía, cuando sea certificada la causa por la autoridad competente con expediente en firme.

Art. 19. *Bolsa de vacaciones*.—La gratificación para los trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se incrementará en un 1 por 100, quedando establecida en 47,47 euros para el año 2010.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011, se incrementará el IPC real del año 2010.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012, se incrementará el IPC real del año 2011.

Art. 20. *Descanso semanal*.—Se acuerda que el día de descanso semanal compensatorio empezará a regir a partir de las doce horas del domingo hasta las veinticuatro horas del lunes, entendiéndose que el día de cierre será el lunes para las actividades de dicho convenio.

Se acuerda también que serán respetadas las condiciones más beneficiosas que sobre el particular vengán disfrutando los trabajadores y que no podrán ser modificadas.

Se acuerda el incrementar el 20 por 100 sobre el salario base y complemento de antigüedad las horas trabajadas en domingo, a todos los trabajadores afectados por este convenio que estén dedicados a la venta en los despachos.

Art. 21. *Cláusula de descuelgue salarial*. Sin perjuicio de que los efectos económicos del presente convenio colectivo sean de obligado cumplimiento para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, el incremento salarial pactado no será de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit en el ejercicio anterior; asimismo se tendrán en cuenta los resultados del ejercicio corriente.

La realidad y cuantía del déficit se determinará en base a la documentación contable y mercantil de obligado depósito en el Registro Mercantil y, de tratarse de empresarios individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Economía y Hacienda. Los empresarios que se encuentren acogidos al régimen de estimación de módulos podrán acreditar la situación de pérdidas a través de herramientas racionales de gestión.

La empresa que pretenda desvincularse de los compromisos económicos contenidos en el presente convenio habrá de seguir el siguiente procedimiento:

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la empresa habrá de comunicar a los representantes de los trabajadores (o a los propios trabajadores de no existir representación en la empresa) y a la comisión mixta del convenio colectivo su intención de acogerse a esta cláusula.

2. En el plazo máximo de quince días desde la anterior comunicación, la empresa hará entrega de la documentación que acredite la situación de pérdidas a la representación de los trabajadores, o a los propios trabajadores de no existir representación en la empresa.

3. En el plazo de quince días desde la entrega de la correspondiente documentación de la empresa y la representación de los trabajadores/as acordarán, si procede, el alcance, cuantía y vigencia del descuelgue económico.

4. De existir acuerdo entre las partes sobre la cuantía del descuelgue, así como la forma de aplicación del mismo, se comunicará a la comisión mixta del convenio, procediendo esta al archivo del expediente.

5. En caso de desacuerdo, en el plazo máximo de diez días desde que se haya producido este, la empresa podrá solicitar el descuelgue a la comisión mixta del convenio, para lo que habrá de aportar, como mínimo, la misma documentación que hubiera hecho entrega a los trabajadores/as o sus representantes. La comisión mixta, previo estudio de la documentación, determinará en el plazo de quince días desde su recepción la procedencia o no del descuelgue, así como su cuantía, vigencia y forma de aplicación, si procediera esta.

6. De no alcanzarse acuerdo en la comisión mixta del convenio, las partes podrán someterse libremente a un arbitraje cuya resolución será de obligado cumplimiento o, de no pactarse dicho arbitraje, se dará por finalizado el proceso de negociación en esta materia y podrá acudir a la jurisdicción social mediante la interposición del correspondiente conflicto colectivo.

A petición de cualquiera de las partes, podrá solicitarse el informe de un censor jurado de cuentas en aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 50 trabajadores/as.

Las empresas que se acojan a la cláusula de descuelgue en sucesivos convenios no podrán superar más de un 15 por 100 de diferencia con las tablas salariales del convenio.

En caso de que la empresa que pretenda la inaplicación salarial formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito de la Comunidad de Madrid o nacional, con la misma actividad y que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la comisión mixta del convenio colectivo analizará que a raíz de esta conexión no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuera necesario los datos que correspondan.

Todas las empresas en que se haya pactado un tratamiento salarial diferenciado acogiendo a lo establecido en este artículo, una vez finalizada la vigencia temporal del acuerdo, aplicarán de manera automática los salarios pactados en el convenio colectivo vigente.

Art. 22. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*—De acuerdo con la legislación vigente, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá realizarse en un período máximo de dieciocho meses no pudiendo superar su duración los doce meses.

Art. 23. *Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos [artículos 14.2 párrafo 2 del citado Reglamento y 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores/as].*

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

Art. 24. *Comisión paritaria o de interpretación.*—Se establece una comisión paritaria cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos y dimanados de las redacciones de los acuerdos del presente convenio.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos a que se lleguen en la comisión paritaria en cuestiones relacionadas con el presente convenio se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

La comisión paritaria queda compuesta por cuatro miembros de la Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas Fritas, un miembro de Unión General de Trabajadores y un miembro de Comisiones Obreras.

Actuará de Presidente/a, en forma alternativa cada año, un empresario/a o trabajador/a de los que formen la comisión paritaria. La designación de presidente/a en la primera reunión se efectuará por sorteo, de secretario/a de actas actuará un empresario/a o trabajador/a de forma tal, que cuando presida un empresario/a la comisión, el secretario/a de actas será un trabajador/a y viceversa.

Reglamento de funcionamiento.

- a) Reuniones.—La comisión se reunirá:
Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado precedente letras a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- b) Convocatoria.—La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.
Cuando se le someta a una cuestión y sea convocada para ello se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de 15 días a partir de la convocatoria.
Si cumpliendo dicho término la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:
 - Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante se someterá la cuestión a mediación.
 - Si se trata de un conflicto individual, se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes

Art. 25. *Jubilación parcial.*—Respecto de la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Corresponderá a la comisión paritaria el estudio y aplicación de la misma.

Art. 26.—Comisión paritaria de igualdad.—Se crea la comisión paritaria de igualdad para la igualdad, que estará compuesta por cuatro miembros:

Dos designados por las centrales sindicales CC OO y UGT, y dos designados por la Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas, con el objeto de negociar la obligación de las empresas del sector de establecer planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título OV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Art. 27. *De los sindicatos.*—De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se podrá acordar por el comité de empresa o delegados/as de personal, la acumulación de las horas sindicales en uno o varios miembros de dicho comité o delegado/as de personal.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

| CATEGORÍAS | MENSUAL | ANUAL |
|-----------------------------------|---------|-----------|
| Director Fabricación | 940,77 | 14.111,55 |
| Jefe Fabricación | 843,61 | 12.654,15 |
| Jefe Mantenimiento | 736,24 | 11.043,60 |
| Maestro Obrero o Encargado Taller | 753,30 | 11.299,50 |
| Jefe Almacén | 674,18 | 10.112,70 |

| ADMINISTRATIVOS | MENSUAL | ANUAL |
|--------------------------------|---------|-----------|
| Director Administrativo | 940,77 | 14.111,55 |
| Jefe Administrativo | 843,61 | 12.654,15 |
| Oficial Administrativo primera | 759,74 | 11.396,10 |
| Oficial Administrativo segunda | 674,37 | 10.115,55 |
| Auxiliar Administrativo | 674,37 | 10.115,55 |
| Telefonista | 674,37 | 10.115,55 |
| Inspector de Ventas | 849,04 | 12.735,60 |
| Viajante o Corredor de Plaza | 766,45 | 11.496,75 |
| Promotor Comercial | 742,73 | 11.140,95 |
| Vendedor | 742,73 | 11.140,95 |
| Vendedor Autoventa | 779,61 | 11.694,15 |

| OBREROS Y SUBALTERNOS | DIARIO | ANUAL |
|--|--------|-----------|
| Oficial 1 Freidor, Tostador mantenimiento etc. | 25,95 | 11.811,39 |
| Oficial 2 Freidor, Tostador mantenimiento etc. | 23,72 | 10.802,32 |
| Ayudante | 22,61 | 10.287,16 |
| Almacenero | 22,45 | 10.223,43 |
| Aprendiz | 21,00 | 8.823,36 |
| Peones | 22,45 | 10.223,43 |
| Ordenanzas | 22,93 | 10.435,88 |
| Porteros | 22,45 | 10.223,43 |
| Vigilantes | 22,45 | 10.223,43 |

(03/38.106/10)