



Convenio Colectivo Almacenistas de Plátanos de Madrid

ÁREA	Madrid	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	28003165011981	ACTUALIZACIÓN	1997/08/19
VIGENCIA	1997/01/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOCM 196		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-almacenistas-de-platanos-de-c-autonoma-de-madrid/		

Resumen

Convenio Colectivo Almacenistas De Plátanos. Última actualización a: 19-08-1997 Vigencia de: 01-01-1997 a 31-12-1999. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOCM 196.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 196, MARTES 19 DE AGOSTO DE 1997)

Resolución de 22 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de «Almacenistas de Plátanos», suscrito por Asociación Provincial de Almacenistas de Plátanos, UGT y CCOO.

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de «Almacenistas de Plátanos», suscrito por la Asociación Provincial de Almacenistas de Plátanos, UGT y CCOO el día 2 de julio de 1997, 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 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 el artículo 2 del mencionado Real Decreto, 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.

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

Madrid, a 22 de julio de 1997.- El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Federación de Trabajadores y Empleados de Servicio de Madrid (FETESE-UGT Madrid), la Federación Regional de Hostelería y Turismo de CCOO de Madrid (FECOHT-CCOO Madrid) y por la Asociación provincial de Plátanos de Madrid.

CAPÍTULO I.- Principios generales exigidos por la Ley

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Madrid, encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los artículos siguientes, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas de almacenes de plátanos.

Artículo 3.º Ámbito personal.

1. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores de las empresas mencionadas en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.
2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su firma, salvo en lo que se refiere a materia salarial que retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 1997 y ello, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Artículo 5.º Duración.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por tres años, es decir, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 6.º Denuncia.

1. Cualesquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de diez días antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.
2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de sesenta días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.
3. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo en expreso, perderán su vigencia, exclusivamente, los artículos obligacionales, manteniéndose en vigor los de contenido normativo.

Artículo 7.º Comisión Paritaria.

1. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones se especificarán más adelante y estará formada por seis vocales en representación de la parte empresarial y otros tantos en representación de la parte social. Dicha Comisión tendrá atribuida, también, la negociación de la subida salarial del año 1998.

Los vocales integrantes de la representación social estará constituida por tres de la UGT y otros tantos de CCOO, no teniendo porque ser fijas las mismas personas.

Los vocales de la representación empresarial serán de la Asociación Provincial de Plátanos de Madrid, sin que tampoco tengan que ser siempre las mismas personas.

2. En cada reunión de esta Comisión se nombrará un moderador, siguiendo el orden que una vez constituida quede fijado mediante sorteo que, además, tendrá la función de redactar las actas de la misma.
3. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos se recogerán en el acta y que deberá ser firmada por la totalidad de los asistentes.
4. La Comisión tendrá las siguientes funciones:
 - a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral o los Órganos Judiciales, sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
 - b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
 - c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las empresas y trabajadores afectados por este Convenio. Asimismo, las de medición e interpretación que por los mismos le sean planteadas.
 - d) La de negociar la subida salarial para el año 1988.

e) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales.

5. Todas las resoluciones que deba emitir la Comisión sobre las consultas que se le presenten, deberán evacuarse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Se fija como domicilio de la Comisión a efectos de las consultas que se le puedan suscitar, el de UNIPYME, sito en Madrid, calle Alenza, número 13.

CAPÍTULO II.- Principios generales del Convenio

Artículo 8.º Vinculación a la totalidad.

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.

Artículo 9.º Condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las condiciones más favorables existentes e implantadas por costumbre, acuerdo o concesiones, cuando ponderadas en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas a los trabajadores.

Artículo 10. Absorción de mejoras.

Las empresas podrán absorber y compensar las condiciones de este Convenio en cómputo anual y global, con las mejoras que tuviesen establecidas y hasta el límite de las pactadas.

CAPÍTULO III.- Del personal

Artículo 11. Naturaleza de las relaciones laborales.

1. Las relaciones del personal con sus empresas pueden ser de carácter fijo, eventual o interino.

2. El personal fijo es todo el que se contrata para atender actividades permanentes y ordinarias en el tráfico comercial normal de la empresa.

3. Podrá contratarse personal eventual para atender a actividades laborales extraordinarias o esporádicas de duración limitada.

4. Tendrá la consideración de interino el contratado para suplir a un trabajador fijo durante sus ausencias por causas de enfermedad, servicio militar o servicio social sustitutorio, excedencia forzosa

o cualquier otro y su duración será hasta la reincorporación de su sustituto.

5. Las relaciones laborales se supondrán, salvo prueba documental en contrario, de carácter fijo y por tiempo indefinido.

Artículo 12. Contrato de trabajo.

1. En los contratos de trabajo entre las empresas y los trabajadores con cualquiera de las modalidades de contratación, indefinida, temporal o eventual, tendrán que hacerse constar expresamente: la categoría profesional, la fecha de iniciación de la prestación laboral, expresándose con claridad las características de los servicios que se contratan y, finalmente, en el caso de los temporales y eventuales, el término de su duración. Una de las copias del contrato o de la prórroga, en su caso, deberá entregarse al trabajador y otra, la básica, al representante de los trabajadores en la empresa, si lo hubiere.

2. Todo trabajador con cualquiera de las modalidades de contratación temporal o eventual, que no tenga formalizado el contrato escrito, tendrá la consideración de fijo una vez finalizado el periodo de prueba, sino se demostrase lo contrario.

3. Las empresas estarán obligadas, cuando se produzca la extinción del contrato, a acompañar al documento de finalización la propuesta de finiquito.

4. No podrán celebrarse contratos de aprendizaje para las categorías de mozo y conductor.

Artículo 13. Principios generales.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce la Ley aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y demás disposiciones legales.

Artículo 14. Periodo de prueba.

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el tiempo que a continuación se fija para cada una de las categorías profesionales:

- Seis meses: jefe administrativo, jefe de sección y contable cajero.
- Tres meses: madurador-dependiente mayor, dependiente de más de veinticuatro años, oficial administrativo, auxiliar de caja y repartidor-conductor.
- Dos meses: auxiliar administrativo y mozo especializado.
- Un mes: dependiente menor de veinticuatro años, aprendiz, aspirante y mozo.

2. Estos periodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo

los periodos de tiempo en los que este suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 15. Cese voluntario en la empresa.

1. El trabajador que pretenda cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con quince días de antelación a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios.
2. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito con acuse de recibo.

3. Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación en los contratos de duración de más de seis meses, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Artículo 16. Indemnización por contratos de duración determinada.

Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos se establece una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 17. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en este Convenio se clasificará, en atención a las funciones que se desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal mercantil.
2. Personal administrativo.
3. Personal de actividades auxiliares.

Artículo 18. Definiciones de las categorías profesionales y su cobertura.

1. Las definiciones de las categorías profesionales que se recogen en este Convenio Colectivo se limitan a recoger los rasgos fundamentales de sus funciones y corresponde, en general, las que corresponden a los conocimientos fundamentales que las caracterizan.
2. Definiciones.- Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las que se recogen en el Anexo 1 a este Convenio.
3. No será obligatorio para las empresas tener cubiertas todas las categorías que se van a definir seguidamente. Atendiéndose las mismas, para la clasificación profesional, en cada caso, al trabajo realmente efectuado.

Artículo 19. Categorías profesionales.

I. Personal mercantil:

Madurador-dependiente mayor.- Es el que con conocimiento de las calidades del fruto y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, atendiendo los pedidos que hacen los detallistas. Tendrá a su cargo la ordenación y distribución del trabajo del personal de almacén.

Dependiente de más de veinticuatro años.- Es el empleado mayor de veinticuatro años encargado de realizar las ventas, con conocimiento y práctica de los artículos, cuyo despacho le está confiado. Deberá cuidar el recuento de la mercancía para su reposición en tiempo oportuno. Tendrá, además, los conocimientos elementales del cálculo mercantil necesarios para efectuar las ventas, pudiendo ser ocupado eventualmente en trabajos de almacén.

Dependiente menor de veinticuatro años.- Es el empleado, menor de veinticuatro años, que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias facilitando la labor y pudiendo por sí sólo realizar operaciones de venta o ser ocupado eventualmente en trabajos de almacén.

Aprendiz.- Es el trabajador ligado con la empresa mediante contrato especial escrito de aprendizaje, en cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo, deberá iniciarlo profesionalmente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión, de dependiente, durante un plazo máximo de dos años. Este contrato deberá llevarse a cabo en los términos y condiciones establecidos en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 7 y siguientes del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

II. Personal administrativo:

Jefe administrativo.- Es quien, provisto o no de apoderamiento, asume la dirección y la vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa.

Jefe de sección.- Es el que lleva la responsabilidad y dirección de alguna de las secciones en que la organización del trabajo puede estar dividida, con autoridad inmediata sobre los trabajadores de la sección.

Cajero-contable.- Es el que con conocimiento y responsabilidad propia lleva la contabilidad de la empresa y/o efectúa los cobros y pagos, con conocimiento o no de su firma en entidades bancarias.

Oficial administrativo.- Es el que en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o documentos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales y nóminas, y escribir correctamente a máquina u ordenador.

Aspirante.- Es el empleado menor de dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Auxiliar de caja.- Es el que realiza cobros de las ventas al contado, la revisión de talones de caja,

redacción de facturas y recibos, ejecutando cualquier otra operación semejante.

Auxiliar administrativo.- Es quien con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los oficiales y jefes con la ejecución de los trabajos que se le encomienden, como redacción de correspondencia de trámite, facturas, archivo, mecanografía y ordenador.

III. Personal de actividades auxiliares:

Repartidor conductor.- Es el trabajador que, en vehículos de motor de poco tonelaje, efectúa reparto de mercancías, pudiendo ser empleados en trabajos de almacén. Quienes hasta ahora hubieran aceptado realizar conjuntamente el reparto y el cobro de facturas deberán seguir haciéndolo.

Mozo especializado.- Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin llegar a constituir prácticamente un oficio, implican operaciones de venta o exigen ciertas prácticas en la ejecución, tales como embalado y manipulación de mercancías.

Mozo.- Es el que realiza cualquier trabajo que exige predominantemente fuerza muscular, pudiéndole encomendar trabajos de limpieza de establecimiento. Esta categoría es a extinguir a partir del 1 de enero de 1998.

CAPÍTULO IV.- Retribuciones

Artículo 20. Principios generales en materia retributiva.

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.
2. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Artículo 21. Incremento de los conceptos retributivos.

1. La subida de los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial para el año 1997 se pacta en un 3 por 100 sobre los del año 1996.
2. La subida para ambos conceptos para los años 1998 y 1999 se pactará por los integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los tres primeros meses de cada uno de dichos años.

Artículo 22. Fecha de pago.

1. Como norma general el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente dentro de los cinco últimos días de cada mes.
2. Los atrasos correspondientes a la nueva tabla salarial se tendrán que abonar en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Artículo 23. Recibo de salario.

El recibo de salario constará de los siguientes datos, sin perjuicio de que la empresa sólo debe abonar, con arreglo a este Convenio, los que se concretarán posteriormente:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de calidad.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complemento de vencimiento superior al mes.
- Compensación por quebranto de moneda.
- Plus de transporte.
- Indemnización por jubilación o fallecimiento.
- Retenciones: desempleo, cuota Seguridad Social e impuesto sobre el rendimiento de las personas físicas.

Salario base.- Será considerado como tal la remuneración del servicio que presta el trabajador por unidad de tiempo, en función de la pertenencia a una de las categorías profesionales que figuran en este Convenio.

Complemento personal.- Es el complemento derivado de condiciones personales del trabajador.

Complemento de puesto de trabajo.- Es aquel que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

Complemento de calidad.- Es aquel que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vaya o no unida a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Complemento personal de antigüedad.- Es la remuneración que el trabajador tiene derecho a percibir por razón de su antigüedad en la empresa.

Complemento de vencimiento superior al mes.- Es la remuneración que tiene derecho a recibir el trabajador por encima de la retribución mensual.

Compensación por quebranto de moneda.- Es la compensación que recibe el trabajador que realice cobros y pagos en dinero efectivo, con excepción de los dependientes. Con cargo a este concepto se llevarán a cabo los descuentos por las diferencias en los cobros y pagos. Esta compensación no tiene naturaleza salarial, por lo que no cotiza a Seguridad Social.

Plus de transporte.- Para compensar al trabajador los gastos por el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo se establece esta compensación que no tiene naturaleza salarial.

Consiguientemente tampoco cotiza a Seguridad Social. Este plus no se abonará en su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo.

Indemnización por jubilación o fallecimiento.- Al producirse la jubilación del trabajador recibirá de la empresa el importe de una mensualidad del sueldo base más la antigüedad, por cada diez años de servicios.

En caso de fallecimiento de trabajadores en activo con una antigüedad en la empresa comprendida entre uno y veinte años, la empresa satisfará a su viudo o viuda o, en su defecto, a sus hijos menores de edad y a su cargo el importe de dos mensualidades del sueldo base más la antigüedad. En el caso de personal en activo con más de veinte años la empresa abonará, durante nueve meses, a partir del óbito, la diferencia entre la pensión de viudedad u orfandad y el último salario percibido por el trabajador, computándose a tal efecto, como antes queda dicho el sueldo base y la antigüedad.

Artículo 24. Salario base.

Los salarios base de las distintas categorías profesionales del Convenio para el año 1997 son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica anejo al mismo.

Artículo 25. Complemento personal de antigüedad.

1. Sobre el salario base que corresponda percibir según la categoría profesional se incrementará la antigüedad a razón de un 5 por 100 por cada trienio y hasta un máximo de tres trienios y de un 5 por 100 por cada cuatrienio a partir de los tres trienios. La fecha inicial para el cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa.
2. La cuantía del trienio o, en su caso, cuatrienio, para las distintas categorías se recoge en el punto 2 de la tabla económica aneja a este Convenio.

Artículo 26. Complemento de vencimiento superior al mes.

1. Se establecen cuatro pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad del sueldo base más la antigüedad. Dichas pagas se abonarán en las siguientes fechas: 15 de julio y 20 de diciembre, la de beneficios durante el mes de marzo, y la cuarta prorrateada en doce mensualidades. El periodo de devengo de dichas pagas es anual.
2. El trabajador podrá pedir anticipadamente las partes que tenga devengadas de sus emolumentos globales actuales.

Artículo 27. Compensación por quebranto de moneda.

Se establece un plus compensatorio de quebranto de moneda a pagar en once meses, cuyo importe se fija en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, a favor de todo trabajador que realice cobros o pagos en dinero efectivo, a excepción de los dependientes. Se respetará como condición más beneficiosa a los trabajadores a los que hasta la fecha de la publicación de este Convenio se les venía abonando doce mensualidades.

Artículo 28. Plus de transporte.

1. Se establece un plus compensatorio de transporte, cuyo importe se fija en el punto 4 de la Tabla Económica aneja al Convenio.

Dicho plus se abonará durante once meses al año. Se respetará como condición más beneficiosa a los trabajadores que hasta la fecha de la publicación de este Convenio se les venía abonando doce mensualidades, el seguir cobrando dichas mensualidades.

2. Este plus no se abonará en su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 29. Dietas.

1. Al personal que se le confiera alguna Comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

2. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho, además, a una dieta diaria en las cuantías que se fijan en el punto 5 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, según su desplazamiento sea por media jornada o jornada completa.

CAPÍTULO V.- Jornada laboral

Artículo 30. Jornada.

1. La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales. Dicha jornada y sólo a efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias equivaldrá en cómputo anual a 1.795 horas.

2. La prestación laboral se realizará en jornada continuada durante todo el año. En la misma se determina, conforme establece la Ley, un periodo de descanso de quince minutos, los cuales no computaran como jornada de trabajo, siendo por cuenta del trabajador.

3. Al objeto de implantar la jornada continuada las empresas establecerán las horas de entrada y salida al trabajo, siempre que la primera no sea antes de las seis de la mañana y la segunda no sea después de las siete de la tarde, pudiéndose establecer por la dirección de la empresa los precisos turnos rotatorios que requiera la organización práctica del trabajo, todo ello conforme a la legislación vigente. No obstante lo establecido en este artículo, el personal de dependientes efectuará su jornada conforme a la jornada del mercado y el personal administrativo que viniese disfrutando con anterioridad a este Convenio la jornada continuada la continuará disfrutando como hasta el presente. Podrá pactarse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma o, en su defecto con los propios trabajadores, la entrada al trabajo antes de las seis de la mañana y la salida del mismo después de las siete de la tarde. Todo ello dentro de las cuarenta horas que se establecen en el presente artículo.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.
2. Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, a los efectos previstos en el Real Decreto 92/1983, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y cuando no puedan ser sustituidas por la utilización de trabajadores que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.
3. El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia del Convenio, se calculará sobre el salario individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en horas nocturnas, festivos y/o domingos.
4. De común acuerdo entre empresa y trabajador, durante la vigencia del Convenio, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, o de dos horas y treinta minutos si son en festivos, domingos o nocturnas; esta compensación de horas podrá acumularse.

CAPÍTULO VI.- Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 32. Vacaciones.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales a disfrutar dentro de los meses de junio a octubre, ambos inclusive, señalados para el disfrute y la elección de los mismos por parte de los trabajadores se efectuará por turnos rotativos dentro de cada categoría profesional. Como principio para el derecho de opción para los trabajadores para un determinado turno de vacaciones se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno pierde esta primicia hasta que no lo ejerciten el resto de los compañeros. Dentro del mes de febrero las empresas determinarán los turnos.

Artículo 33. Licencias y permisos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso.
2. Dos días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de enfermedad de la madre o del hijo o cuando el trabajador necesite realizar el desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, en la fecha

de la celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid y uno de los dos días deberá coincidir con el de la celebración.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de percibirse remuneración por el cumplimiento de ese deber no se abonará retribución por la empresa.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos general y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

8. Por el tiempo indispensable para la obtención del permiso de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

10. En cuanto a lo señalado en los apartados 1 al 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, se otorgarán por el tiempo que se precise, según las circunstancias, conviniendo entre empresa y trabajador las condiciones de la concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

CAPÍTULO VII.- Régimen disciplinario

Artículo 34. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 35. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

7. La embriaguez ocasional.

Artículo 36. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Cinco o más faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, con ocasión de la relación laboral.
Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
6. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
7. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 38. Sanciones.

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
- b) Inhabilitación hasta tres años para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- c) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de empresa o Delegado de personal; o b) Delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de empresa o Delegados de personal o Delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

4. El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de empresa o Delegados de personal, de haberlos.

5. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

6. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

7. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarles habrá de darse trámite de audiencia a los Delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y exista en la misma Delegados sindicales.

CAPÍTULO VIII.- Derechos sindicales

Artículo 40. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se reconocen los establecidos en los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Los Delegados de personal y los miembros de Comité de empresa podrán acumular las horas que legalmente les corresponden.

Artículo 41. Delegados de prevención de riesgos.

Los Delegados de prevención de riesgos son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en lo que se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Residuos Laborales y sus desarrollos reglamentarios.

El Delegado de prevención de riesgos dispondrá del número de horas que seguidamente se indican para el desarrollo de sus funciones:

Empresas entre 6 y 10 trabajadores: cuatro horas mensuales.

Empresas entre 11 y 25 trabajadores: cinco horas mensuales.

Empresas de más de 26 trabajadores: ocho horas mensuales.

Artículo 42. Cobro de cuotas.

El día de pago de salarios las empresas concederán el tiempo necesario, sin que en ningún momento pueda interrumpirse el proceso productivo, para que el Delegado o Delegados de los sindicatos efectúen la recaudación de las cuotas sindicales. Los Delegados encargados de la recaudación serán

necesariamente trabajadores de la empresa.

Artículo 43. Tablón de anuncios.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores con fines sindicales un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo, que se situara de tal forma que sin estar a la vista del público sea de fácil localización por los trabajadores. Las comunicaciones se pondrán sólo por los delegados de personal, comité de empresa, y a falta de ambos por los trabajadores de la empresa con conocimiento, en todos los casos, de la dirección de ésta.

CAPÍTULO IX.- Cuidado de menores y protección a la maternidad

Artículo 44. Maternidad, cuidado de menores y lactancia.

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En el caso de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre pueda suponer riesgo para su salud.

3. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la

suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 45. Protección a la maternidad con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos.

1. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores apartados será también de aplicación durante el periodo de lactancia,

si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

CAPÍTULO X.- Materias varias

Artículo 46. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán a su personal mercantil de un delantal azul al semestre, al personal administrativo de un guardapolvo y a los servicios auxiliares de un pantalón y chaquetilla, igualmente por semestres, con obligación de ser usado, salvo renuncia expresa del trabajador, en cuyo caso la empresa dejara de estar obligada a adquirirlo para el mismo. Al personal de servicios auxiliares le será asimismo facilitado, anualmente, un anorak. Estas prendas podrán ser retiradas del local de trabajo para su limpieza.

Artículo 47. Ayuda a disminuidos psíquicos.

Las empresas satisfarán al personal que tenga acreditado y reconocido por la Seguridad Social hijos disminuidos psíquicos la cantidad que se establece en el punto 6 de la Tabla Económica aneja al Convenio.

Artículo 48. Reconocimientos médicos.

Las empresas, a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual. Para los trabajadores que realicen trabajos en pantallas o tengan que hacer esfuerzos físicos las revisiones serán cada seis meses.

Artículo 49. Incapacidad temporal.

1. Se respetará a título personal y como condición más beneficiosa a todos los trabajadores que hasta la firma del presente Convenio hayan venido disfrutando el régimen de compensación de incapacidades hasta el 100 por 100 de sus conceptos retributivos.

2. Salvo en los supuestos establecidos en el punto anterior el régimen de compensación de esa situación será la siguiente:

a) En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral quedará garantizado el 100 por

100 del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos: sueldo base y antigüedad.

b) Si en el futuro la Seguridad Social redujese los porcentajes de prestación por incapacidad temporal, la empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencial entre el 100 por 100 y el porcentaje vigente el 1 de enero de 1991 por prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal sobre los conceptos salariales arriba indicados.

c) En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, durante los tres primeros días de la baja por incapacidad temporal, la empresa sólo abonará el 60 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social. El 85 por 100 desde el cuarto día al noveno y el 100 por 100, desde el décimo hasta el decimoquinto. A partir del día decimosexto la empresa únicamente pagará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal y el 100 por 100 de dicha base reguladora hasta el decimoctavo mes.

Si la situación de incapacidad temporal sobrepasa los treinta días se le abonará al trabajador hasta el 100 por 100 de los días primero al decimoquinto.

Artículo 50. Seguros.

Con carácter voluntario se aconseja a las empresas el concertar seguros de vida e incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para sus trabajadores.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo queda derogada expresamente la Ordenanza laboral de comercio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Tan pronto se desarrolle legalmente el pacto recientemente suscrito entre los sindicatos y las asociaciones empresariales para la competitividad y el empleo, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para estudiar la incidencia del mismo en el presente Convenio.

ANEXO.- Tabla económica para 1997.

1. Salarios base de las distintas categorías:

Salario Salario

Categorías mensual anual

Sección 1.ª Personal mercantil:

Madurador-dependiente mayor 131.233 2.099.728
Dependiente mayor de 24 años 114.736 1.835.776
Dependiente menor de 24 años 99.216 1.587.456
Aprendiz 88.266 1.412.256

Sección 2.ª Personal administrativo:

Jefe administrativo 139.062 2.224.992
Jefe de sección 123.487 1.975.792
Cajero contable 119.576 1.913.216
Oficial administrativo 111.746 1.787.936
Auxiliar de caja mayor de 24 años 103.922 1.662.752
Auxiliar de caja menor de 24 años 100.007 1.600.112
Auxiliar administrativo 101.703 1.627.248

Sección 3.ª Personal de actividades auxiliares:

Repartidor-conductor 112.147 1.794.352
Mozo especializado 104.658 1.674.528
Mozo (categoría a extinguir) 101.703 1.627.248

2. Valor del trienio o, en su caso, cuatrienio:

Salario Salario

Categorías mensual anual

Sección 1.ª Personal mercantil:

Madurador-dependiente mayor 6.562 104.992
Dependiente mayor de 24 años 5.737 91.792
Dependiente menor de 24 años 4.960 79.360
Aprendiz 4.414 70.624

Sección 2.ª Personal administrativo:

Jefe administrativo 6.954 111.264
Jefe de sección 6.175 98.800
Cajero contable 5.979 95.664
Oficial administrativo 5.588 89.408

Auxiliar de caja mayor de 24 años	5.196	83.136
Auxiliar de caja menor de 24 años	5.000	80.000
Auxiliar administrativo	5.085	81.360
Sección 3.ª Personal de actividades auxiliares:		
Repartidor-conductor	5.607	89.712
Mozo especializado	5.233	83.728
Mozo (categoría a extinguir)	5.085	81.360

3. Compensación por quebranto de moneda:

La cuantía de esta compensación se fija en la cantidad de 3.682 pesetas mensuales.

4. Plus de transporte:

La cuantía de este plus se fija en la cantidad de 8.343 pesetas mes.

5. Dietas:

a) Por media jornada, 1.831 pesetas.

b) Por jornada completa, 4.275 pesetas.

6. Ayuda a disminuidos psíquicos:

La cuantía de esta ayuda se establece en 7.249 pesetas por hijo.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM. Núm. 231, MARTES 29 DE SEPTIEMBRE DE 1998. SUPLEMENTO)

Resolución de 17 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Almacenistas de Plátanos», suscrito por Asociación Provincial de Almacenistas de Plátanos de Madrid, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Almacenistas de Plátanos», suscrito por la Asociación Provincial de Almacenistas de Plátanos (APLA), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT), el día 22 de julio de 1998, 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 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 el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha Revisión Salarial 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 .

Acta de acuerdo número 2

Por la parte patronal:

- Don Luis Díaz.

Por la parte social:

Por Unión General de los Trabajadores (UGT):

- Don Fernando Adrada Zamarreño.

- Doña Marina Ruiz Salgado.

Por Comisiones Obreras (CCOO):

- Doña Inés Gómez Herranz.

- Don Vicente Luna Paraíso.

- Don Florentino Fernández Moreno.

En Madrid, a 22 de julio de 1998, se reúnen las personas que al margen se relacionan, que constituyen la comisión negociadora de la revisión salarial del convenio colectivo de «Almacenistas de Plátanos» de la Comunidad de Madrid para el año 1998.

Se inicia la sesión, tomando la palabra la parte social, quien manifiesta que se reitera de su propuesta de la sesión anterior.

Por la parte social, a la vista de la negociación llevada a cabo en la reunión anterior, y en el ánimo de propiciar un acuerdo hace la siguiente oferta, subida para el año 1998, de un 2,1 por 100 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998. Y si al 31 de diciembre de 1998, el índice de precios al consumo real superara el 2,1 por 100. El exceso sobre ese porcentaje se revisará en tablas, sin carácter retroactivo y servirá de base de cálculo para la subida del año 1999. Subida para el año 1999, índice de precios al consumo previsto por el gobierno para dicho año incrementado en dos décimas.

Por la parte patronal se acepta dicha propuesta.

En consecuencia, las tablas salariales para este año son las que se acompañan y firman los presentes. Acordándose su remisión a la autoridad laboral, junto con este acta, a efectos de depósito y ulterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Y sin nada más que tratar, se levanta la reunión en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO

Tabla económica para 1998

1. Salarios base de las distintas categorías

SECCIÓN 1.ª

Personal mercantil

Salario Salario

Categoría mensual anual

Madurador-dependiente mayor	133.989	2.143.834
Dependiente mayor de 24 años	117.145	1.874.320
Dependiente menor de 24 años	101.300	1.620.800
Aprendiz	90.120	1.441.920

SECCIÓN 2.^a

Personal administrativo

Salario Salario

Categoría mensual anual

Jefe administrativo	141.982	2.271.712
Jefe de sección	126.080	2.017.280
Cajero contable	122.087	1 953.392
Oficial administrativo	114.093	1.825.488
Auxiliar de caja mayor de 24 años	106.104	1.697.664
Auxiliar de caja menor de 24 años	102.107	1.633.712
Auxiliar administrativo	103.839	1.661.424

SECCIÓN 3.^a

Personal de actividades auxiliares

Salario Salario

Categoría mensual anual

Repartidor-conductor	114.502	1.832.032
Mozo especializado	106.856	1.709.696
Mozo (categoría a extinguir)	103.839	1.661.424

2. Valor del trienio o, en su caso, cuatrienio

SECCIÓN 1.^a

Personal mercantil

Salario Salario

Categoría mensual anual

Madurador-dependiente mayor	6.700	107.200
Dependiente mayor de 24 años	5.857	93.712
Dependiente menor de 24 años	5.065	81.040
Aprendiz	4.507	72.112

SECCIÓN 2.ª

Personal administrativo

Salario Salario

Categoría mensual anual

Jefe administrativo	7.100	113.600
Jefe de sección	6.305	100.880
Cajero contable	6.105	97.680
Oficial administrativo	5.705	91.280
Auxiliar de caja mayor de 24 años	5.305	84.880
Auxiliar de caja menor de 24 años	5.105	81.680
Auxiliar administrativo	5.192	83.072

SECCIÓN 3.ª

Personal de actividades auxiliares

Salario Salario

Categoría mensual anual

Repartidor-conductor	5.725	91.600
Mozo especializado	5.343	85.488
Mozo (categoría a extinguir)	5.192	83.072

3. Compensación por quebranto de moneda:

La cuantía de esta compensación se fija en la cantidad de 3.759 pesetas mensuales.

4. Plus de transporte:

La cuantía de este plus se fija en la cantidad de 8.518 pesetas mes.

5. Dietas:

a) Por media jornada: 1.869 pesetas.

b) Por jornada completa: 4.365 pesetas.

6. Ayuda a disminuidos psíquicos:

La cuantía de esta ayuda se establece en 7.401 pesetas por hijo.

Madrid, 17 de agosto de 1998.- El Director General de Trabajo y Empleo. (Orden 3792/1998 de 24 de julio de 1998), Adolfo Cazorla Montero. (03/31.133/98)

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 63, MARTES 16 DE MARZO DE 1999. SUPLEMENTO)

Resolución de 15 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Almacenistas de Plátanos», suscrito por Asociación Provincial de Almacenistas de Plátanos, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores.

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Almacenistas de Plátanos», suscrito por Asociación Provincial de Almacenistas de Plátanos, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores, el día 12 de enero de 1999, 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 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 el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha Revisión Salarial 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.

Acta de acuerdo número 1

Por la parte patronal:

- Don Luis Díaz.

Por la parte social.

Por Unión General de los Trabajadores:

- Don José Manuel Nogales.

- Don Lorenzo Tébar González.

Por Comisiones Obreras:

- Doña Inés Gómez Herranz.
- Don Vicente Luna Paraíso.
- Don Florentino Fernández Moreno.

En Madrid, a 12 de enero de 1999, se reúnen las personas que al margen se relacionan, que constituyen la comisión negociadora de la revisión salarial del convenio colectivo de «Almacenistas de Plátanos» de la Comunidad de Madrid para el año 1999.

Se inicia la sesión, tomando la palabra la parte social, quien manifiesta que en el acta de 22 de julio de 1998, se acordó por las partes que la subida salarial para el año 1999 sería igual al índice de precios al consumo previsto por el gobierno más dos décimas.

Que habiéndose fijado por el gobierno una previsión del índice de precios al consumo para el año 1999 de un 1,8 por 100, el incremento para el año 1999, es de un 2 por 100. Estando conforme la parte patronal con tal manifestación, se procede a la firma de esta acta y de las tablas anejas en que se establecen los nuevos valores retributivos, con efectos del 1 de enero de 1999.

El abono de las nuevas retribuciones se llevará a cabo en el plazo previsto en el convenio colectivo publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 19 de agosto de 1997.

Las partes acuerdan remitir esta acta y las tablas anejas a la autoridad laboral, a efectos de depósito y ulterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Y sin nada más que tratar, se levanta la reunión en el lugar y fecha arriba indicados.

SECCIÓN 3.ª

Personal de actividades auxiliares

Salario Salario

Categoría mensual anual

Repartidor-conductor	116.792	1.868.672
Mozo especializado	108.993	1.743.888
Mozo (categoría a extinguir)	105.916	1.694.656

2. Valor del trienio o, en su caso, cuatrienio

SECCIÓN 1.ª

Personal mercantil

Categoría Mensual Anual

Madurador-dependiente mayor	6.834	109.344
Dependiente mayor de 24 años	5.974	95.584
Dependiente menor de 24 años	5.166	82.656
Aprendiz	4.597	73.552

SECCIÓN 2.^a

Personal administrativo

Categoría Mensual Anual

Jefe administrativo	7.242	115.872
Jefe de sección	6.431	102.896
Cajero contable	6.227	99.632
Oficial administrativo	5.919	94.704
Auxiliar de caja mayor de 24 años	5.411	86.576
Auxiliar de caja menor de 24 años	5.207	83.312
Auxiliar administrativo	5.296	84.736

SECCIÓN 3.^a

Personal de actividades auxiliares

Categoría Mensual Anual

Repartidor-conductor	5.840	93.400
Mozo especializado	5.450	87.200
Mozo (categoría a extinguir)	5.296	84.736

3. Compensación por quebranto de moneda: la cuantía de esta compensación se fija en la cantidad de 3.834 pesetas mensuales.

4. Plus de transporte: la cuantía de este plus se fija en la cantidad de 8.688 pesetas mes.

5. Dietas:

a) Por media jornada: 1.906 pesetas.

b) Por jornada completa: 4.452 pesetas.

6. Ayuda a disminuidos psíquicos: la cuantía de esta ayuda se establece en 7.549 pesetas, por hijo.

ANEXO

Tabla económica para 1999

1. Salarios base de las distintas categorías

SECCIÓN 1.ª

Personal mercantil

Salario Salario

Categoría mensual anual

Madurador-dependiente mayor	136.669	2.186.704
Dependiente mayor de 24 años	119.488	1.911.808
Dependiente menor de 24 años	103.326	1.653.216
Aprendiz	91.922	1.470.752

SECCIÓN 2.ª

Personal administrativo

Salario Salario

Categoría mensual anual

Jefe administrativo	144.822	2.317.152
Jefe de sección	128.602	2.057.632
Cajero contable	124.529	1.992.464
Oficial administrativo	116.375	1.862.000
Auxiliar de caja mayor de 24 años	108.226	1.731.616
Auxiliar de caja menor de 24 años	104.149	1.666.384
Auxiliar administrativo	105.916	1.694.656

Madrid, 15 de febrero de 1999.- El Director General de Trabajo y Empleo, Javier Vallejo Santamaría.
(01/2.206/99)

ACUERDO (BOCM Núm. 224, JUEVES 20 DE SEPTIEMBRE DE 2001)

Resolución de 5 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de

Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo de almacenistas de plátanos alcanzado por la Asociación de Almacenistas de Plátanos de Madrid, Asociación de Empresarios Mayoristas de Frutas y Hortalizas, CCOO y UGT.

Vista el Acta de Mediación entre las citadas partes, que ha tenido ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de septiembre de 2001.-El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número: PCM-194/2001.

En Madrid, a las diez horas del miércoles 20 de junio de 2001. Ante el Instituto Laboral de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Pablo Jiménez Morchón, 1814997-K.

Vocal: Don Pablo J. Aparicio Gago, 7525661-S.

Vocal: Don José Manuel Nogales Barroso, 51315829-T.

Vocal: Doña Inés Gómez Herranz, 2510705-W.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas, 51864886-R.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha de lunes 18 de junio de 2001.

De una parte, y que constan como citados, comparecen:

Nombre: Don Luis Díaz-Guerra Álvarez. Cargo: Representante Asociación Almacenistas Plátanos. NIF: 51593741-A.

Nombre: Don José Luis Martínez Cuesta. Cargo: Presidente en Funciones Asociación Almacenistas Plátanos. NIF: 8034469-V.

Nombre: Don Luis Alberto Carrión Matamoros. Cargo: Gerente de la Empresa Mayorista de Frutas y Hortalizas. NIF: 12728298-Y.

Empresa domiciliada en el municipio: Asociación de Almacenistas de Plátanos de Madrid, carretera de Villaverde-Vallecas, kilómetro 3,800, 28034 Madrid (Madrid ciudad).

Empresa domiciliada en el municipio: Asociación de Empresarios Mayoristas de Frutas y Hortalizas, carretera de Villaverde-Vallecas, kilómetro 3,800, 28034 Madrid (Madrid ciudad).

De otra parte que constan citados, comparecen y actúan en nombre de los trabajadores:

Nombre: Doña Paloma Vega López. En calidad de: Representante SICOHT-CCOO NIF: 2222534-K.

Nombre: Don Andrés Ortiz Rey. En calidad de: Representante FRCHTJ-UGT. NIF: 50682912-C.

Nombre: Don César Carrera Pacho. En calidad de: Asesor de CCOO NIF: 9735897-C.

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS QUE SON ORIGEN DEL CONFLICTO SEGÚN ESCRITO INTRODUCTORIO PRESENTADO POR EL SINDICATO DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE MADRID DE CC.00. Y POR LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE UGT DE MADRID

Abierto el acto, la representación de los trabajadores manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en el escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial, manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas, se da por finalizado con el resultado de

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. En aras de posibilitar la negociación para la unificación del Convenio de Plátanos y el Convenio del Sector de Fruta y Hortalizas, y atendiendo a la predisposición de ambas patronales, los sindicatos UGT y CC.00. acuerdan desconvocar la huelga, reservándose, en todo caso, la posibilidad de plantear este conflicto siempre que los compromisos adquiridos en este acto no sean satisfactorios para la parte social.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente acuerdo tiene el valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el artículo 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la citada Ley rituarial.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firmón los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y se entrega la correspondiente copia certificada a las trece y diez horas del día de hoy.-La secretaria suplente.