

Convenio Colectivo Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas de Ciudad Real

ÁREA	Ciudad Real	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	13000305011982	ACTUALIZACIÓN	2001/10/19
VIGENCIA	2001/01/01 — 2001/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 125		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-frutos-secos-masas-fritas-y-patatas-fritas-de-ciudad-real/		

Resumen

Convenio Colectivo Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas. Última actualización a: 19-10-2001
Vigencia de: 01-01-2001 a 31-12-2001. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 125.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 125 - 19/octubre/2001)

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito sectorial para la actividad de FRUTOS SECOS, MASAS FRITAS Y PATATAS FRITAS de la provincia de Ciudad Real, presentado en esta Delegación Provincial de la Consejería de Industria y Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de Ciudad Real, por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por 5 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Frutos Secos, y por 2 de CC.OO., de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma Castilla-La Mancha, en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral).

Esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo acuerda:



1º. Inscribir, la resolución y el texto del citado Convenio, en el libro de registro de convenios, siendo su código, 1300305, con notificación a la citada Comisión.

2º. Remitir copia del mismo, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3º. Disponer su publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 4 de octubre de 2001. El Delegado Provincial, Juan José Fuentes Ballesteros. P.S. el Secretario de la Delegación, Fernando Acebrón Antón.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

También será de aplicación a los trabajadores de aquellas empresas de frutos secos que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladados o desplazados temporalmente fuera de ésta.

Asimismo, será de aplicación el Convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñaran en ésta su actividad, aunque fuera temporalmente.

En estos dos últimos supuestos, el trabajador podrá optar por el Convenio que más le favorezca.

Artículo 2.º Ambito funcional.

Este Convenio es de aplicación a todas las empresas que se regulaban por el derogado Reglamento Nacional de Trabajo de las Industrias de Manipulación y Exportación de Frutos Secos. Asimismo será de aplicación a las industrias de masas fritas y patatas fritas.

También será de aplicación en las actividades relacionadas con las industrias de frutos secos, masas fritas y patatas fritas, que tengan un carácter eminentemente agrícola y cooperativas.

Artículo 3.º Ambito personal.

De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.

Artículo 4.º Vigencia y denuncia.

La duración de este Convenio será de un año, contado desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001, ambos inclusive.



Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la denuncia del mismo a la fecha 31-12-2001. Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, este mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.

Artículo 5.º Revisión salarial.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 2001, un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2000, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, más 0,2 puntos.

Si el mencionado índice fuese del 5% o inferior, se efectuará una revisión salarial de 0,5 puntos.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2001, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2002, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas que han sido utilizados para realizar los aumentos pactados para 2000.

La revisión afectará a todas las cantidades que figuran en el anexo I se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2002.

Artículo 6.º Cláusula de revisión variable.

Se establece una revisión salarial de carácter especial, y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general.

En el caso de que, en el momento de la extinción de la relación laboral el último dato conocido del I.P.C. interanual, establecido mensualmente por el I.N.E., alcanzase un incremento superior al 5%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

Si el mencionado índice fuese de 5% o inferior, se efectuará una revisión salarial de 0,5 puntos.

La revisión salarial se calculará sobre el total de retribuciones brutas incluidas prorratas, que hayan correspondido al trabajador durante el año 2001 y se abonará de una sola vez junto con la liquidación.

Artículo 7.º Cláusula de revisión para trabajadores fijos discontinuos.

Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se suspenda antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general.

En el caso de que, en el momento de la suspensión de la relación laboral el último I.P.C. interanual, establecido mensualmente por el I.N.E., alcanzase un incremento superior al 5% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

Si el mencionado índice fuese del 5% o inferior, se efectuará una revisión salarial de 0,5 puntos.

La revisión salarial se calculará sobre el total de retribuciones incluidas prorratas que hayan correspondido al



trabajador durante el año 2001 y se abonará una sola vez junto con la liquidación.

Artículo 8.º Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimos y obligatorios para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio en lo no previsto en este Convenio será de aplicación la Legislación Vigente en la materia.

CAPITULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 9.º Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, si el trabajador no expresa su deseo en contrario.

Artículo 10. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto.

En el caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de regulación de empleo o terminación del contrato, siguiendo el orden de antigüedad, siempre que lo manifiesten por escrito a la Dirección, de la Empresa con un período de antelación de una semana a la fecha de terminación del contrato.

De no darse las circunstancias anteriores, se procurará a ser posible que la demanda de trabajo ante la Oficina de Empleo sea innominada.

Anualmente se reunirán la empresa y la representación de los trabajadores con el fin de conocer la situación de la plantilla y reajustar las categorías.



Artículo 11. Promoción.

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo sobre cobertura de vacíos publicado en el B.O.E. de 9 de junio de 1997 y a lo dispuesto en posibles acuerdos posteriores a la firma del presente Convenio.

Artículo 12. Aprendizaje.

El contrato de formación en el trabajo será obligatorio y se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral vigente en la materia. Se formalizara por escrito y con asistencia del representante legal del menor.

Al cumplir los 18 años, los aprendices pasarán automáticamente a la categoría de Ayudantes, y el período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad.

Artículo 13. Periodo de prueba.

El período de prueba será para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala:

Técnicos titulados: Tres meses.

Administrativos: Sesenta días.

Resto del personal: Quince días.

Artículo 14. Expedientes de regulación de empleo o suspensión temporal.

La decisión de presentar expediente de empleo o suspensión temporal, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que propongan tramitar expediente de regulación de empleo o suspensión temporal, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando la autoridad laboral autorice la suspensión temporal de los contratos, de toda o parte de la plantilla, la empresa complementará las prestaciones de desempleo hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de desempleo.

Este complemento se percibirá sólo en el caso de que los trabajadores y empresa hayan dado su conformidad.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.



CAPITULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS.

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales y en computo anual de 1.800 horas. La distribución de la jornada, será de lunes a viernes.

Artículo 16. Horario de trabajo.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal y serán visados por la Delegación de Trabajo.

Artículo 17. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, que deberá comprender mínimamente las fechas para el disfrute de las vacaciones de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables ininterrumpidos, garantizándose en todo caso los treinta días naturales.

Estas vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización, una bolsa de vacaciones equivalente al 25 por 100 del salario real.

Durante el tiempo que él trabajador disfrute las vacaciones, percibirá de su Empresa el salario real (salario base, antigüedad, pluses, etc.).

Artículo 19. Licencias.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Por alumbramiento de la esposa: Tres días, ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.



Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos o hermanos consanguíneos o políticos, nietos, tíos, abuelos y cónyuge: Tres días ampliables a seis si hay desplazamiento.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días ampliables a seis si hay desplazamiento.

En el caso de tíos, un día.

e) Por traslado de su domicilio habitual: Dos días.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: Dos días, que se ampliarán a uno o más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

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

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social, previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social, debiendo de justificarlo el trabajador.

j) Hasta cinco días al año para atender asuntos propios.

Artículo 20. Permiso sin sueldo.

Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta licencia, cuando, existiendo otros trabajadores de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de esta categoría, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.

Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatorio la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión, desde la fecha de la petición, que deberá ser hecha por escrito.

Las empresas podrán contratar para suplir al trabajador en situación de excedencia especial sin sueldo, otro trabajador mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador fijo.

El permiso sin sueldo aquí regulado, no será de aplicación cuando se trate de parientes políticos.

Se excluirán la parte proporcional en las pagas extras y en las vacaciones.



Artículo 21. Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

Se considerarán habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, no excediendo en ningún caso de dos al día, quince al mes y 80 al año.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias, corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador, abonándose con un recargo del 75%.

Artículo 22. Desplazamientos.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo, computándose el tiempo de los mismos como jornada efectiva de trabajo. Cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo, se computarán como horas extraordinarias, procediéndose al respecto conforme al artículo 21 del presente Convenio.

CAPITULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 23. Servicio militar o social sustitutorio.

Los trabajadores casados que se encuentren cumpliendo sus deberes militares o Servicio Social Sustitutorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas extraordinarias de verano y Navidad, que, se abonarán en sus fechas correspondientes.

Para los no casados serán dos pagas extraordinarias de verano y Navidad de 15 días cada una de ellas que se abonarán en las fechas correspondientes.

Artículo 24. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una al salario real.

Artículo 25. Indemnización por accidente de trabajo.

En el caso de muerte o invalidez permanente sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes o a éste, la cantidad de 3.367.523 pesetas para 2001, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la



compañía de seguros a cada uno de los trabajadores.

Artículo 26. Ayuda por jubilación.

Al cesar el trabajador en la empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia consistente en una mensualidad del salario real, siempre que llevara 10 años al servicio de la empresa.

Además de las ayudas señaladas en el apartado anterior, los trabajadores que de común acuerdo con la empresa se jubilen anticipadamente, percibirán de la empresa los complementos que después se indican, siendo condición indispensable tener en la empresa los años de servicio que se señalan:

Jubilación a los 60 años: 2.137.866

Jubilación a los 61 años: 1.781.593

Jubilación a los 62 años: 1.341.275

Jubilación a los 63 años: 1.068.933

Jubilación a los 64 años: 712.626

Artículo 27. Jubilación especial anticipada.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que a la entrada en vigor del mismo o durante su vigencia tuviesen o cumplieren 64 años, y siempre que para ello hubiere mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, éstos tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de sus emolumentos, según contemplan los R.D. 1194/85, de 17 de julio.

Para los trabajadores que se acogiesen a esta jubilación especial, no tendrá efecto el último apartado del artículo 26.

Las empresas afectadas, se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del Real Decreto mencionado, por otro trabajador en situación de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de trabajo de carácter indefinido de idéntica naturaleza del contrato extinguido por jubilación a tenor del Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

Artículo 28. Enfermedad o accidente.

Todo el personal afectado por este Convenio, recibirá de su empresa la diferencia salarial que existe entre lo que percibe de la entidad gestora o colaboradora en la gestión y su salario real, en caso de intervención quirúrgica y hospitalización, desde el primer día de la baja hasta un máximo de 12 meses.

Para los casos de baja de incapacidad transitoria, enfermedad común o profesional, se abonará a los trabajadores en esta situación y a partir del día 20 de la baja, una indemnización de 448 pesetas diarias para 2001, durante un plazo máximo de tres meses.



CAPITULO V. SALUD LABORAL.

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales.

En esta materia tanto los trabajadores como, las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/ 95 de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada Ley, se designarán los Delegados de Prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha Normativa.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

Las empresas deberán enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo. Será semestral cuando el trabajador realice un trabajo tóxico o penoso.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa, se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. La Comisión Mixta del Convenio instará a las empresas y a los trabajadores al cumplimiento de este artículo, procediendo a denunciar ante la autoridad laboral competente ante las demoras o negativas injustificadas.

CAPITULO VI. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 31. Salario base.

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 32. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de antigüedad bienios del 2 por 100.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, beneficios, verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base más antigüedad. Serán satisfechas respectivamente en los meses de marzo, julio y diciembre. Estas pagas se percibirán durante la primera quincena del mes corriente.



Artículo 34. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Al personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársela por estos conceptos del 25% del salario base, si sólo se diera una de las circunstancias, el 30%, si concurriesen dos o el 35% si fuesen las tres. Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso dure menos de media jornada, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, será competencia y deberá reconocerlo el orden jurisdiccional social, según sentencias del T. S. (Sala 4) de fecha 18 de julio de 1991 y otras posteriores de fecha 20 de junio de 1992 y 28 de septiembre de 1992.

Artículo 35. Personal temporero.

Tendrá derecho a una prestación suplementaria del 15% sobre los salarios fijados en la Tabla Salarial.

Artículo 36. Plus de transportes.

Se establece un plus de transportes igual para todos los niveles y categorías profesionales que abonarán por días efectivos de trabajo y los 30 días de vacaciones, consistentes en 629 pesetas/día.

Artículo 37. Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellos en que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario de una dieta completa de 4.365 pesetas/día (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia), o de media dieta de 1.980 pesetas/día, por comida fuera de su residencia.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán a su personal de dos prendas de trabajo (mono o bata), al año. En aquellos centros de trabajo de excepcional grado de deterioro de las prendas, se insta a las empresas a que dote de otras, cuando aparezcan las últimamente dotadas como indecorosas. En el caso de que el empresario optase por la no dotación de prendas, todos los trabajadores, cualquiera que fuera su categoría y función, percibirá una suma de 9.338 pesetas, como compensación por este concepto. Asimismo, se dotará de botas y cualquier prenda de seguridad, cuando lo disponga la naturaleza del puesto de trabajo y su uso resulte obligatorio.



Artículo 39. Pagos de nómina.

Las empresas deberán abonar dentro de los primeros cinco días de cada mes, los salarios devengados correspondientes al mes anterior.

CAPITULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 40. Horas sindicales.

- a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal, dispondrán de 30 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador.
- b) Durante el tiempo de negociación del Convenio, no habrá limitación de horas sindicales.
- c) En las empresas de más de 100 trabajadores, en la que se constituya una Sección Sindical, el representante tendrá derecho a veinte horas sindicales.
- d) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total determinado por la Ley. Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibido habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

CAPITULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 41. Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro empresarios y cuatro trabajadores.

Para cada sesión, serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y económicos. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de cinco vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión, afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al Convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector, así como aquéllas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio.



Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro, conforme a lo estipulado en las Tablas Salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación, serán fundamentalmente las siguientes:

Interpretación de la totalidad del Convenio.

Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.

Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este Convenio.

Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.

Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio y lo hará en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 42. Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el acuerdo sobre cobertura de vacíos, E.T. y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 43. Unidad en lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio Colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de frutos secos, masas fritas y patatas fritas.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 44. Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto, de que acrediten pérdidas en los 3 últimos años anteriores a la fecha de la firma, y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.

Para poder ejercitar tal descuelgue las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta, prevista en el artículo 41, y a los representantes de los trabajadores en la empresa, o en su defecto a los sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Deberán acreditar tales extremos con la siguiente documentación:



Impuesto de Sociedades o Declaración de la Renta de los 3 ejercicios anteriores, balances de situación y explotación de los ejercicios anteriores, previsión del ejercicio actual.

En el plazo de 10 días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta a la que deberá aportarse la documentación referida resolverá sobre la inaplicación de la subida.

La documentación será tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo, la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales.

A efecto de lo dispuesto en el presente artículo la Comisión Mixta prevista en el artículo 41 quedará de la siguiente forma: Dos representantes de la parte empresarial firmantes del Convenio de entre los titulares y suplentes.

Dos representantes de la parte social firmantes del Convenio de entre sus titulares y suplentes, uno de cada sindicato firmante.

Dos representantes de la empresa que solicite la inaplicación de la subida salarial.

Dos representantes legales de los trabajadores de la empresa afectada por la solicitud de inaplicación de la subida salarial, sí los hubiere, o bien dos trabajadores designados por los afectados.

Las partes podrán ser asistidas por un máximo de dos asesores o técnicos por cada uno de las dos organizaciones firmantes del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Canon de negociación.

Con el objeto de sufragar los gastos, ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la nómina de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del mismo la cantidad de 1.800 pesetas, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y en las cuentas de las entidades bancarias que se indican a continuación: La citada cantidad no se descontará a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su disconformidad con el canon, por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio, en función de la representatividad en el sector, que han marcado las elecciones sindicales y que certifique la Delegación Provincial de Industria y Trabajo.

Segunda. A.S.E.C.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.



ANEXO I.- Tablas salariales.

Tablas salariales para el período entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2001, del Convenio Provincial de las industrias de frutos secos, masas fritas y patatas fritas de Ciudad Real.

Nivel Categoría profesional Salario
mensual/diario

I Titulado Grado Superior y Director 138.345

II Titulado Grado Medio, Jefe División,
Jefe Personal, Jefe Compras, Jefe de Ventas,
Encargado Gral. y Jefe Administración 131.667

III Oficial Administración, A.T.S., Contable 122.595

IV Auxiliar Administrativo 100.702

V Capataz 3.570

VI Oficial Primera, Viajante, Conductor,
Repartidor Sirviente de Máquina 3.516

VII Cajillero, Peón Especializado 3.346

VIII Subalternos y Faeneros 3.300

IX Aprendices de 16 y 17 años 2.355

Plus transportes (todos los niveles) 629

Dieta completa (todos los niveles) 4.365

Media dieta (todos los niveles) 1.980

DENUNCIA (BOP Núm. 126 - 22/octubre/2001)

Visto el escrito de fecha 2.10.01, sobre la denuncia del Convenio Colectivo vigente de ámbito sectorial para la actividad de FRUTOS SECOS, de la provincia de Ciudad Real, presentado por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en este Servicio de Trabajo para su registro y publicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 5º del Real Decreto 1.041/81, de 22 de mayo (B.O.E. del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo acuerda:



1º. Proceder a la inscripción de la citada denuncia automática en el libro de registro de convenios colectivos, con el número de registro de convenio 1300305.

2º. Disponer su publicación y de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 10 de octubre de 2001. El Delegado Provincial, Juan José Fuentes Ballesteros.

P.S. el Secretario de la Delegación, Fernando Acebrón Antón.

ACTA (BOP Núm. 18 - 11/febrero/2002)

Convenio colectivo provincial para las industrias de Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas de Ciudad Real.

Con fecha 27 de septiembre de dos mil uno, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial, para la actividad de Industrias de Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas de Ciudad Real presentó en esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo, acta de fecha 20 de agosto de 2001, a la que acompañaba texto del citado Convenio Colectivo, para su registro y publicación en el Libro de Convenios, al amparo de la normativa vigente; comprobada nuevamente la documentación sobre dicha materia, esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo dicta la siguiente

Resolución, en base a los siguientes

FUNDAMENTOS DE HECHO:

PRIMERO.- En la fecha indicada (27-09-01), la Comisión Negociadora integrada por representante de CC.OO. por la parte social y por 6 representantes de la parte empresarial, presentan en el Servicio de Trabajo de la Delegación Provincial de Industria y Trabajo de Ciudad Real, el texto del Convenio Colectivo provincial para la actividad con la denominación de «Industrias de Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas» de Ciudad Real, para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEGUNDO.- Con fecha 4.10.01, este Servicio de Trabajo, remite el texto del Convenio Colectivo citado, al Boletín Oficial de la Provincia, para su publicación, que lo hace con fecha 19- 10-01, número 125, con el título «Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas» (Industrias de Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio Al Por Mayor Y Detall de Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas de Ciudad Real).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que esta Delegación Provincial de Trabajo es competente para conocer los procedimientos iniciados en materia de Convenios Colectivos, al amparo de lo previsto en el Real Decreto de Transferencias 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma Castilla -La Mancha, en materia de Trabajo, (ejecución de la legislación laboral), así como por el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. del 6 de junio) sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto ley 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. del 27 del mismo mes), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la publicación etc., de Convenios Colectivos.

Vistos los antecedentes mencionados y las disposiciones legales citadas, esta Delegación Provincial de Industria



y Trabajo,

ACUERDA:

1º.- Modificar el contenido de la Resolución de fecha 19-10-01 número de boletín 125, en donde fue publicado el Convenio Colectivo para la actividad de Frutos Secos Masas Fritas y Patatas Fritas (Industrias de Manipulado, Envasado, Torrefacción Y Comercio Al Por Mayor y Detall de Frutos Secos, Masas Fritas Y Patatas Fritas de Ciudad Real), y número de código de Convenio 1300305, en los siguientes términos:

En donde dice «Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas», (Industrias de Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio Al Por Mayor y Detall de Frutos Secos, Masas Fritas y Patatas Fritas de Ciudad Real).

Deberá decir: Solamente «Frutos Secos» y su código de convenio 1300305, debido a que en el Libro de Registro de Convenios Colectivos solamente aparece inscrito el citado Frutos Secos y número de código 1300305.

2º.- El Convenio Colectivo de Frutos Secos, afectará en el ámbito de esta provincia, solamente a los trabajadores cuyas funciones estén dentro de esta actividad y no será de aplicación en el ámbito de la provincia de Ciudad Real, el convenio colectivo de Masas Fritas y Patatas Fritas de Ciudad Real, al no aparecer inscrito en el Libro de Convenios Colectivos, ninguno con esta denominación.

3º.- Por este Servicio de Trabajo procederá a la inscripción y registro en el libro de Convenios, del contenido de esta Resolución, así como de la modificación en la titulación del Convenio.

4º.- Remitir copia de esta Resolución al Boletín Oficial de la provincia para su publicación.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 29 de enero de 2002.- El Delegado Provincial, Juan José Fuentes Ballesteros.