

*Personal no administrativo*

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS COMPENSACIÓN HORARIO	TOTAL
Madurador-Vendedor	15.839,85	697,20	1.339,50	17.876,45
Vendedor	15.112,95	697,20	1.339,50	17.149,65
Conductor	13.943,70	697,20	1.339,50	15.980,04
Mozo especializado	13.323,00	697,20	1.339,50	15.359,70
Mozo	12.918,75	697,20	1.339,50	14.955,45

Para el año 2007 se pacta un incremento salarial consistente en aplicar sobre las tablas salariales del año 2006 la cuantía que resulte del IPC real general publicado por el INE u organismo que lo sustituya para el año 2007 más 0,5 puntos.

Dicho incremento se instrumentalizará de la forma siguiente:

- Pago a cuenta: Desde la entrada en vigor del presente convenio se percibirá con efectos retroactivos del 1 de enero de 2007 un incremento del 2,5 por 100.
- Regularización: Publicado por el INE u organismo que lo sustituya el IPC real general para el año 2007, se aplicará la diferencia entre dicho IPC más 0,5 por 100 y la cuantía percibida a cuenta, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007.
- Efectuadas las anteriores operaciones, quedarán confeccionadas las tablas salariales para el año 2007.

Para el año 2008 se pacta un incremento salarial consistente en aplicar sobre las tablas salariales del año 2007 la cuantía que resulte del IPC real general publicado por el INE u organismo que lo sustituya para el año 2008 más 0,5 por 100 puntos.

Dicho incremento se instrumentalizará de la forma siguiente:

- Pago a cuenta: Desde 1 de enero de 2008 se percibirá un incremento correspondiente al IPC previsto para el ejercicio 2008 por el Ministerio de Economía y Hacienda, aumentado en 0,5 por 100 puntos.
- Regularización: Publicado por el INE u organismo que lo sustituya el IPC real general para el año 2008, se aplicará la diferencia entre dicho IPC más 0,5 por 100 puntos y la cuantía percibida a cuenta, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2008.
- Efectuadas las anteriores operaciones, quedarán confeccionadas las tablas salariales para el año 2008.

Para el año 2009 se pacta un incremento salarial consistente en aplicar sobre las tablas salariales del año 2008 la cuantía que resulte del IPC real general publicado por el INE u organismo que lo sustituya para el año 2009 más 0,4 por 100 puntos.

Dicho incremento se instrumentalizará de la forma siguiente:

- Pago a cuenta: Desde 1 de enero de 2009 se percibirá un incremento correspondiente al IPC previsto para el ejercicio 2009 por el Ministerio de Economía y Hacienda, aumentado en 0,4 por 100 puntos.
- Regularización: Publicado por el INE u organismo que lo sustituya el IPC real general para el año 2009, se aplicará la diferencia entre dicho IPC más 0,4 por 100 puntos y la cuantía percibida a cuenta, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009.
- Efectuadas las anteriores operaciones, quedarán confeccionadas las tablas salariales para el año 2009.

Para el año 2010 se pacta un incremento salarial consistente en aplicar sobre las tablas salariales del año 2009 la cuantía que resulte del IPC real general publicado por el INE u organismo que lo sustituya para el año 2010 más 0,4 por 100 puntos.

Dicho incremento se instrumentalizará de la forma siguiente:

- Pago a cuenta: Desde 1 de enero de 2010 se percibirá un incremento correspondiente al IPC previsto para el ejercicio 2010 por el Ministerio de Economía y Hacienda, aumentado en 0,4 por 100 puntos.
- Regularización: Publicado por el INE u organismo que lo sustituya el IPC real general para el año 2010, se aplicará la diferencia entre dicho IPC más 0,4 por 100 puntos y la cuantía percibida a cuenta, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010.
- Efectuadas las anteriores operaciones, quedarán confeccionadas las tablas salariales para el año 2010.

(03/31.570/07)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 26 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrito por APECYP, UGT y CC OO (código número 2802765).

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrito por APECYP, UGT y CC OO, el día 11 de junio de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

### RESUELVE

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

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

Madrid, a 26 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MASAS Y PATATAS FRITAS DE APLICACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Entre APECYP, por la parte empresarial, y UGT y CC OO, por la parte social.

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

Art. 2. *Vigencia, duración y revisión.*—El presente convenio tendrá una duración de tres años, del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009:

- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real previsto por el Gobierno del 2 por 100.

- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2008, se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real previsto por el Gobierno.
- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real previsto por el Gobierno.

Se efectuará una revisión salarial al 31 de diciembre de 2007 en lo que exceda del IPC real previsto por el Gobierno y como tope el IPC real de 2007.

Igual revisión se efectuará en el año 2008 y como tope el IPC real de dicho año.

Para el año 2009 se efectuará igualmente una revisión salarial al 31 de diciembre de 2009 en lo que exceda del IPC real.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Si se trabaja en período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente de las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

La jornada nocturna será de cuarenta horas semanales.

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

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

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

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

Art. 15. *Plus de transporte.*—El plus de transporte queda fijado para el año 2007 en 28,98 euros mensuales y para los años 2008 y 2009 la subida de dicho plus será la acordada para el resto de todos los conceptos salariales del convenio.

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

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

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

- Dividendo: El salario base más los complementos personales de puesto de trabajo, en su caso, correspondientes a seis días, más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes, por 52.
- Divisor: El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por 52.

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

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

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

Art. 18. *Conductores.*—Si al trabajador que efectúe habitualmente trabajos de conducción de vehículos y siempre que se demuestre que está al servicio de la empresa, le fuera retirado el carné

de conducir temporal o permanentemente, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, manteniéndole la empresa los haberes correspondientes a la categoría perdida.

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

Art. 19. *Bolsa de vacaciones.*—La gratificación para los trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se incrementará en un 2 por 100, quedando establecida en 44,89 euros para el año 2007. Igualmente, se acuerda que si el IPC del año 2007 fuera superior al 2 por 100 pactado, la diferencia se pagaría con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007:

- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2008, se incrementará el IPC real previsto por el Gobierno, efectuándose una revisión salarial y como tope el IPC real de dicho año.
- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, se incrementará el IPC real previsto por el Gobierno, efectuándose una revisión salarial al 31 de diciembre de 2009 en lo que exceda el IPC real.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. En caso de desacuerdo, en el plazo máximo de diez días desde que se haya producido este, la empresa podrá solicitar el descuelgue a la comisión mixta del convenio, para lo que habrá de aportar como mínimo la misma documentación que hubiera hecho entrega

a los trabajadores o sus representantes. La comisión mixta, previo estudio de la documentación, determinará en el plazo de quince días desde su recepción, la procedencia o no del descuelgue, así como su cuantía, vigencia y forma de aplicación, si procediera esta.

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

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

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

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

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

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

Art. 23. *Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos (artículos 14.2, párrafo 2 del citado Reglamento, y 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.*—1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

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

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

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

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

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

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

Reglamento de funcionamiento:

- a) Reuniones.—La comisión se reunirá: Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado precedente letras a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- b) Convocatoria.—La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.  
Cuando se le someta a una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días a partir de la convocatoria.
- Si cumpliendo dicho término la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante se someterá la cuestión a mediación.
- Si se trata de un conflicto individual, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.
- c) Quórum.—Asesores. Se entenderá válidamente constituida la comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación.  
Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores con voz pero sin voto.
- d) Validez de los acuerdos. Requerirá en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100, tanto de la representación social como de la representación patronal. De cada reunión se levantará acta.
- e) Se establece como domicilio de la comisión paritaria: Calle Jordán, número 8, cuarta planta, 28010 Madrid.

#### ANEXO I

##### TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2007

Categorías	Mensual (euros)	Anual (euros)
Director fabricación	875,54	13.133,34
Jefe fabricación	785,12	11.776,99
Jefe mantenimiento	685,2	10.278,07
Maestro obrador o encargado taller	701,07	10.516,13
Jefe almacén	627,44	9.411,69

Administrativos	Mensual (euros)	Anual (euros)
Director administrativo	875,54	13.133,34
Jefe administrativo	785,12	11.776,99
Oficial administrativo primera	707,06	10.606,07
Oficial administrativo segunda	627,61	9.414,30
Auxiliar administrativo	627,61	9.414,30
Telefonista	627,61	9.414,30
Inspector de ventas	790,18	11.852,93
Viajante o corredor de plaza	713,31	10.699,76
Promotor comercial	691,23	10.368,65
Vendedor	691,23	10.368,65
Vendedor autoventa	725,56	10.883,57

Obreros y subalternos	Diario (euros)	Anual (euros)
Oficial 1.ª freidor, tostador mantenimiento etcétera	24,15	10.992,46
Oficial 2.ª freidor, tostador mantenimiento etcétera	22,08	10.053,36
Ayudante	21,04	9.573,92

Obreros y subalternos	Diario (euros)	Anual (euros)
Almacenero	20,89	9.514,61
Aprendiz	17,41	7.928,02
Peones	20,89	9.514,61
Ordenanzas	21,34	9.712,32
Porteros	20,89	9.514,61
Vigilantes	20,89	9.514,61

(03/31.569/07)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Garajes, Aparcamientos no Concesionarios, Estaciones de Engrase y Lavado, Mantenimiento y Estaciones Terminales de Autobuses, suscrito por AMEGA, CC OO y UGT (código número 2800145).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Garajes, Aparcamientos no Concesionarios, Estaciones de Engrase y Lavado, del convenio colectivo mantenimiento y estaciones terminales de autobuses, suscrito por AMEGA, CC OO y UGT, el día 19 de julio de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004 de 29 de julio por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 6 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO PARA GARAJES, APARCAMIENTOS NO CONCESIONARIOS, ESTACIONES DE ENGRASE, LAVADO, MANTENIMIENTO Y ESTACIONES TERMINALES DE AUTOBUSES DE LA PROVINCIA DE MADRID

#### TÍTULO I

##### Objeto y ámbito

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*—El presente convenio colectivo suscrito entre la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Engrase, Lavado, Mantenimiento y Autoestaciones de Madrid (AMEGA), y las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, será de aplicación preferente a todas las empresas de la Comunidad de Madrid, cuya actividad se refiera a garajes, aparcamientos, estaciones de engrase y lavado, mantenimiento rápido del automóvil y estaciones terminales de autobuses de la Comunidad de Madrid. Quedan excluidas de su ámbito las empresas de aparcamiento afiliadas a la Asociación Nacional de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos (AEGA).

Art. 2. *Ámbito personal.*—Se entiende por personal laboral el no excluido de la Legislación Laboral.

Art. 3. *Vigencia y duración.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2007, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE