

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

38 *RESOLUCIÓN de 16 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Misuri, Sociedad Anónima”, y representantes legales de los trabajadores (PCM-542/2009).*

Vista el Acta de la Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar 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 16 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número PCM-0542/2009.

En Madrid, a las nueve y cuarenta y cinco horas del viernes, 6 de noviembre de 2009.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don José Manuel Nogales Barroso.

Vocal: Don Javier Arenillas de los Ríos.

Vocal: Don Joaquín Sánchez Cervera.

Vocal: Don Román Alonso Cerezuela.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto, con fecha viernes, 30 de octubre de 2009, para conocer del expediente citado:

De una parte constan como citados y comparecen:

Don Juan Miguel Pérez Pérez, en calidad de apoderado.

Don José Luis Fraile Quinzaños, en calidad de letrado asesor.

La empresa “Misuri, Sociedad Anónima”, domiciliada en calle Tutor, número 27, Madrid.

De otra parte constan como citados y comparecen:

Don Francisco Javier Pecharromán Taboada, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Francisco Javier Ruiz Salas, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Francisco Arenas Murillo, en calidad de asesor de UGT.

Don Enrique Cavada Ruiz, en calidad de asesor de UGT.

Don Francisco Javier García Lebron, en calidad de asesor de CCOO.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por don José Luis Fraile Quinzaños, en representación de “Misuri, Sociedad Anónima”

ABIERTO EL ACTO

Las partes se someten expresamente al procedimiento de conciliación y mediación del Instituto Laboral para el conflicto objeto del presente acto.

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación de los trabajadores, manifiestan 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:

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 el se establece.

El presente acuerdo tiene 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 Ley de Procedimiento Laboral.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las diez y treinta horas del día de hoy.—La secretaria suplente (firmado).

ACUERDO

En Madrid, a 27 de octubre de 2009.

REUNIDOS

De una parte, la Dirección de “Misuri, Sociedad Anónima”, representada por:

Don Rafael López-Enríquez Chillón.

Don Juan Miguel Pérez Pérez.

Don José Luis Fraile Quinzanos (asesor).

De otra parte, la representación legal de los trabajadores del Área de Juego del centro de trabajo que la sociedad Misuri tiene en el paseo de la Castellana, número 93, y formada por:

Don Francisco Javier Pecharromán Taboada (comité del Área de Juego).

Don Francisco Javier Ruiz Salas (comité del Área de Juego).

Don Enrique Hernández de Castro (comité del Área de Juego).

Don Antonio Parra Abella (comité del Área de Juego).

Don Frutos Rojo Ventosa (comité del Área de Juego).

Don Francisco Arenas Murillo (asesor UGT).

Don Enrique Cavada Ruiz (asesor UGT).

Ambas partes se reconocen legitimidad y capacidad suficiente para la adopción y suscripción del presente acuerdo, y en su virtud,

MANIFIESTAN

Primero

Por la dirección de la empresa se han puesto de manifiesto las extremas dificultades económicas, productivas y organizativas que atraviesa la sociedad y que vienen motivadas, fundamentalmente, por una caída de la facturación y por una notable pérdida de clientela que han repercutido de forma notable en los resultados económicos de la sociedad durante los ejercicios 2007 y 2008, así como en los presupuestos para el presente ejercicio 2009 y los resultados constatados del primer semestre.

La parte sindical manifiesta que en el conjunto de los ejercicios citados las pérdidas económicas son consecuencia de la caída de la actividad en el sector, la crisis económica y de diversas decisiones organizativas adoptadas por la dirección de la empresa, sin que, a su juicio, sean imputables a los trabajadores de la misma, por lo que se requiere a la dirección para que adopte durante la vigencia del presente acuerdo cuantas medidas y actuaciones fueran necesarias para garantizar y compatibilizar la viabilidad del proyecto empresarial y el mantenimiento de los puestos y condiciones de trabajo.

Segundo

Ambas partes han tenido ocasión de analizar la estructura organizativa y productiva de la plantilla y tras la celebración de reuniones específicas sobre la materia han concluido que las condiciones de trabajo, en lo referente a la retribución que venían siendo aplicadas en virtud del acuerdo alcanzado entre la representación de los trabajadores y la dirección de la

empresa para el Área de Juego el 4 de enero de 1990, no resultan compatibles con la actual realidad empresarial y debían ser modificadas con la finalidad ineludible de procurar la viabilidad del proyecto empresarial y mantener, en la medida de lo posible, el mayor número de puestos de trabajo.

Tercero

Tras las deliberaciones llevadas a cabo por las partes legitimadas, empresarial y social, a lo largo de los meses de julio, septiembre y octubre de 2009 y que han versado sobre las causas que motivan la situación de la empresa, las partes, para procurar la viabilidad y continuidad del proyecto empresarial, han suscrito este acuerdo con el objeto de regular las condiciones de trabajo en el Área de Juego de conformidad con las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera

Ámbito temporal de aplicación

El presente acuerdo surtirá plenos efectos desde el día de la firma y tendrá una duración de dos años.

Finalizada su vigencia, el acuerdo se prorrogará anualmente, salvo que sea denunciado, por escrito dirigido a la otra parte, con un mes de antelación a la fecha de dicha finalización.

Segunda

Jornada

La jornada máxima establecida para este colectivo será la fijada en cada momento en el convenio colectivo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar de la Comunidad de Madrid, distribuidas en los siguientes horarios y turnos de trabajo, en función de las categorías profesionales, sin perjuicio del respeto de las condiciones más beneficiosas que, “ad personam”, tuvieran reconocidas.

Jefes de sala (4):

- Jornada completa en una secuencia de tres días trabajados por dos de descanso. En estos turnos se realizará una jornada diaria de nueve horas de trabajo. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador.
- Aproximadamente diez días al año, tendrán que hacer jornada de once horas, que será fijada en los respectivos calendarios anuales.

Personal de mesa (6):

- Jornada completa en una secuencia de tres días trabajados por dos de descanso. En estos turnos se realizará una jornada diaria de nueve horas de trabajo. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador.

Personal de admisión (6 + 1):

- Jornada completa en una secuencia de tres días trabajados y dos de descanso con un total de nueve horas diarias. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (6).
- Jornada de viernes y sábados y vísperas de festivos locales y nacionales. En estas jornadas el horario será de diecisiete y treinta a tres y treinta horas, con un total de nueve horas diarias. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (1).

Aparcacoches (6 + 3 + 1):

- Jornada completa en una secuencia de tres días trabajados y dos de descanso con un total de nueve horas diarias. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (6).
- Jornadas parciales con una secuencia de cuatro días trabajados por dos de descanso, y con un total de cuatro horas diarias de trabajo efectivo (3).
- Jornadas de viernes y sábados y vísperas de festivos locales y nacionales con un total de siete horas de trabajo efectivo. En dicha jornada diaria se excluye la media hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (1).

Técnicos de sala (35 + 2 + 2 + 2):

- Jornada completa en una secuencia de tres días trabajados y dos de descanso con un total de nueve horas diarias. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (35).
- Jornada completa en días fijos con un total de nueve horas diarias. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (2).
- Jornada a tiempo parcial de viernes, sábados, domingos y vísperas de festivos locales y nacionales con un total de nueve horas cada uno de los días citados. En dicha jornada diaria se excluye la hora de descanso entre jornada que disfrutará cada trabajador (2).
- Jornada a tiempo parcial de cinco horas de trabajo efectivo cada día, en una secuencia de tres días trabajados y tres de descanso (2).

Para todas las categorías anteriormente relacionadas la jornada de viernes, sábados y vísperas de festivos será de nueve horas y treinta minutos, con una hora de descanso.

Tercera

Retribuciones

Desde el 1 de noviembre de 2009, las retribuciones de todos aquellos trabajadores que tengan reconocidas las categorías de jefe de sala, técnico de mesa, técnico de sala y técnico de admisión percibirán sus retribuciones de conformidad con los siguientes criterios:

- En concepto de retribuciones fijas, estos trabajadores percibirán exclusivamente las establecidas en el convenio colectivo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y de azar de la Comunidad de Madrid, según sus tablas salariales cifradas, para un trabajador a jornada completa, en el momento de la firma del presente acuerdo, en 16.506 euros, comprensivo del salario de convenio y el plus convenio, que no será ni compensables ni absorbibles; experimentarán la misma revisión salarial que las establecidas en el convenio colectivo de sector para la Comunidad de Madrid. En dicha cantidad no se encuentra incluido el importe que en concepto de plus de antigüedad vienen percibiendo o que puedan generar en el futuro, estos trabajadores a la fecha de este acuerdo, y que la seguirán percibiendo.
- Adicionalmente a la anterior retribución fija, y con la misma naturaleza, y exclusivamente para los trabajadores que tengan reconocidas las categorías de jefe de sala, técnico de mesa, técnico de sala y técnico de admisión con contrato en vigor, bajo cualquier modalidad contractual, a 31 de julio de 2009, que han venido disfrutando hasta esa fecha de las diferentes condiciones y mejoras, las partes convienen expresamente en compensar dicha alteración de las condiciones retributivas de los trabajadores mediante la percepción de un complemento “ad personam” fijado en 3.094 euros brutos anuales, para un trabajador a jornada completa. Este complemento no será compensable ni absorbible y tendrá el mismo incremento que experimenten los salarios según el convenio colectivo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y de azar de la Comunidad de Madrid.
- Retribución variable: Adicionalmente a las retribuciones fijas para todos los trabajadores que tengan reconocidas las categorías profesionales de técnico de admisión, técnico de sala, técnico de mesa y jefe de sala, se establece el siguiente sistema de retribución variable de carácter individual:
- Facturación anual por venta de cartones de bingo/porcentaje anual de incentivos:
 - A partir de 52.500.001 euros y hasta 55.000.000 euros, cada trabajador percibirá el 0,12 por 100 de la facturación realizada en este tramo.
 - Desde 55.000.001 euros y hasta 57.500.000 euros, cada trabajador percibirá el 0,14 por 100 de la facturación realizada en este tramo.
 - Desde 57.500.001 euros y hasta 60.000.000 euros, cada trabajador percibirá el 0,16 por 100 de la facturación realizada en este tramo.
 - A partir de 60.000.001 euros en adelante, cada trabajador percibirá el 0,18 por 100 de la facturación realizada en este tramo.
- La retribución resultante de la aplicación de la escala anterior por cada tramo será acumulativa.

- Esta retribución variable será abonada, como anticipo a cuenta de liquidación, mensualmente, mediante la ponderación del peso específico que respecto de la media de los años 2005, 2006, 2007 y 2008 de cada uno de los meses naturales y que se recoge en la tabla que incluye como Anexo I.
- Dichos anticipos a cuenta se regularizarán trimestralmente y, en todo caso, a final de cada período anual de vigencia del acuerdo (noviembre a octubre) en la nómina del mes de noviembre.
- La nómina del mes de noviembre de 2009 será confeccionada de conformidad a las tablas salariales del convenio y con lo establecido en la presente cláusula en relación con la retribución variable, por lo que las partes convienen en autorizar a la dirección de recursos humanos de la empresa para que, en aplicación del presente acuerdo, proceda a estructurar la nómina de conformidad con los conceptos salariales y/o extrasalariales que establece el convenio colectivo citado.
- Para los trabajadores a tiempo parcial será aplicable la retribución variable resultante de la aplicación de la escala anterior proporcionalmente al tiempo de trabajo realmente prestado.
- Los porcentajes incluidos en cada uno de los tramos de la escala anterior, serán de aplicación para una plantilla máxima equivalente a 55 trabajadores a jornada completa. Si durante la vigencia del acuerdo se produjera un aumento de la plantilla máxima equivalente de un 10 por 100 se procederá a través de la comisión paritaria, a realizar, de común acuerdo, los ajustes oportunos que equilibre la situación entre las partes (facturación, porcentajes y retribución etcétera).
- La empresa se compromete a sustituir a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT) siempre que la misma sea superior a 30 días, respetando en esta materia las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tuvieran reconocidas los trabajadores.

Cuarta

Ajustes de plantillas

Con el fin de adecuar la plantilla a las necesidades actuales y a la viabilidad de la empresa, con carácter voluntario y durante la vigencia de este acuerdo, ambas partes convienen que los trabajadores interesados en acogerse a las medidas de extinción del contrato incentivadas, percibirán una indemnización nunca inferior a 33 días, con el límite de 42 mensualidades.

Asimismo, durante la vigencia del presente acuerdo, y en tanto en cuanto se mantengan las condiciones en las que se ha alcanzado el mismo, la empresa se compromete a no acudir a medidas extintivas por la vía del despido colectivo (ERE).

Quinta

Cuestiones organizativas diversas

Sin perjuicio del reconocimiento por ambas partes de que las facultades organizativas y directivas es una competencia exclusiva de la dirección de la empresa, ambas partes convienen que:

- Durante la vigencia del presente acuerdo la empresa desplegará sus mejores esfuerzos en acometer cuantas medidas de carácter estructural sean necesarias para el mantenimiento y mejora de la sala de bingo tradicional, así como introducir cualesquiera otras medidas (promociones, eventos, aniversarios, etc.) tendentes al mejor desarrollo de la misma. Todas estas actuaciones que afectan al ámbito organizativo de la empresa serán tratadas, con carácter previo, a su adopción en la comisión paritaria, estando abierta a las sugerencias y propuestas que en la misma formule en esta materia la representación legal de los trabajadores.
- La empresa, durante la vigencia de este acuerdo, se compromete a respetar el número de 704 sillas existentes en la actualidad.
- Sin perjuicio de las máquinas B1 y B2 instaladas en la actualidad, la empresa procederá durante la vigencia del presente acuerdo a la instalación de máquinas B3 y multipuesto en la planta superior. Si, como consecuencia de dicha instalación fuera necesaria la contratación de nuevo personal, tendrán preferencia en la misma los trabajadores de juego que, reuniendo el perfil y conocimiento adecuado y requerido, lo soliciten a través de la comisión paritaria.
- Si la instalación de las máquinas citadas en el párrafo anterior tuvieran una incidencia sustancial en el número de clientes que acuden en la actualidad al bingo tra-

dicional, las partes convienen someter a la comisión paritaria el estudio de las propuestas pertinentes con el fin de garantizar el equilibrio en este acuerdo.

Sexta

Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del acuerdo

Las partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria, formada por dos miembros de la empresa y dos miembros del comité de empresa de juego, para el seguimiento de la aplicación e interpretación del presente acuerdo.

Dicha comisión se reunirá obligatoriamente al menos una vez cada tres meses con carácter ordinario, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias a petición de una de las partes, y siempre que se promuevan con una antelación de tres días.

Los acuerdos de esta comisión se tomarán por unanimidad.

Además de las funciones encomendadas en el resto de las estipulaciones de este acuerdo, esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del acuerdo.
- b) Resolución extrajudicial de las controversias que surjan en la aplicación y ejecución de este acuerdo, siendo este cauce anterior a la conciliación administrativa ante el SMAC.
- c) Recibir información semestralmente de la evolución de la actividad, situación económica y de aquellas medidas organizativas que la empresa pretenda introducir, con carácter previo a su adopción.

CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente acuerdo sustituye y deroga, a todos los efectos, todos los acuerdos de empresa vigentes o en aplicación en el momento de la firma del mismo y sus normativas complementarias o subsidiarias constituyendo, desde su entrada en vigor la única norma que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores del Área de Juego de la empresa Misuri, y, en especial, y a título meramente enunciativo, sustituye, deroga y deja sin efecto los siguientes:

- Acuerdo de 4 de enero de 1990 (Juego).
- Acuerdo de 26 de noviembre de 2001 (Juego).

En lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales de aplicación, como el vigente convenio colectivo del sector.

CLÁUSULA FINAL

Ambas partes se comprometen a presentar una copia de este acuerdo ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, a los efectos de su depósito y registro, facultando a tal efecto a don José Luis Fraile Quinzanos y don Francisco Arenas Murillo.

Y en prueba de conformidad con todo cuanto antecede ambas suscriben el presente acuerdo en la ciudad y fecha “ut supra”.

ANEXO I

PONDERACIÓN MENSUAL DE VENTAS

- Enero: 9,47 por 100.
- Febrero: 8,51 por 100.
- Marzo: 9,13 por 100.
- Abril: 8,67 por 100.
- Mayo: 8,71 por 100.
- Junio: 7,86 por 100.
- Julio: 7,70 por 100.
- Agosto: 7,44 por 100.
- Septiembre: 7,96 por 100.

- Octubre: 7,05 por 100.
- Noviembre: 8,53 por 100.
- Diciembre: 8,96 por 100.
- Total: 100 por 100.

(03/40.675/09)