

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 30** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos, suscrito por la comisión deliberadora (código número 2804005).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de abril de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO DE “TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS”

El presente Convenio se suscribe, de una parte, por la Asociación Madrileña de Industriales del Café y, de otra, por las Federaciones Regionales Agroalimentarias de U.G.T. y de CC.OO. de Madrid.

#### ARTÍCULO PRIMERO.- ÁMBITO PERSONAL.-

Las estipulaciones del presente Convenio obligarán a todas las empresas y trabajadores de la actividad de Torrefactores de Café y Sucedáneos.

#### ARTÍCULO SEGUNDO.- ÁMBITO TERRITORIAL.-

La eficacia y la obligatoriedad de este Convenio alcanzan los límites territoriales de Madrid y su provincia, quedando por ello afectas a él cuantas empresas, sucursales, almacenes, depósitos u oficinas estén domiciliadas o establecidas dentro de dichos límites.

#### ARTÍCULO TERCERO.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-

La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de abril de 2010. Su duración será de dos años a contar de la fecha de tal vigencia y se entenderá prorrogado por periodos de un año, si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra u otras con tres meses de antelación a la fecha en que se pacta su vigencia, es decir, al 31 de marzo de 2.012, expresándose las cuestiones objeto de negociación.

#### ARTÍCULO CUARTO.- COMISIÓN PARITARIA. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

1.- Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos y que dimanen de la redacción de los acuerdos del presente Convenio.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.- 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.

3.- La Comisión Paritaria queda compuesta por tres miembros de la Comisión deliberante empresarial y tres miembros de la Comisión deliberante social, que serán designados por cada parte.

Reglamento de funcionamiento:

- a) Reuniones.- La Comisión Paritaria se reunirá:
  - Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
  - Para el caso del apartado a), cada tres meses.
- b) Convocatoria.- La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se le someta 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 30 días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho trámite 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 arbitraje.
- 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.

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.

Validez de los acuerdos.- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 65 por 100 de cada una de las dos representaciones.

En cada reunión, se levantará acta.

- c) Domicilio.- Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria la sede de U.G.T., Avda. de América, núm. 25, o bien la sede de CC.OO., calle Lope de Vega, 38 de Madrid.

#### ARTÍCULO QUINTO.-

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.

#### ARTÍCULO SEXTO.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vengan disfrutándolas, más no por quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido y pactado.

#### ARTÍCULO SÉPTIMO.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio serán compensables y absorbibles en cómputo anual y hasta donde alcancen con todas aquellas mejoras voluntarias que tenían concedidas las empresas, tanto sin son abonadas en metálico como en especies y habitación, o incentivos sobre ventas o a la producción, cualquiera que sea el sistema aplicado, así como las producidas o que se produzcan con disposiciones legales a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio anterior.

#### ARTÍCULO OCTAVO.- JORNADA DE TRABAJO.-

Ambas partes deliberantes por unanimidad, acuerdan que con carácter general y para todos los productores afectados por el presente Convenio, la jornada laboral quedará establecida en la siguiente forma:

Jornada diurna.- Para las empresas que tengan establecido o establezcan la jornada continuada de trabajo, será de 42 horas 30 minutos de trabajo semanales y éstas vendrán obligadas a conceder 30 minutos diarios ininterrumpidos para la consumición del bocadillo.

Aquellas empresas que su jornada de trabajo sea partida, tendrán 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Jornada nocturna.- Será de 36 horas semanales efectivamente trabajadas.

Para establecer los horarios de trabajo, tanto en jornada diurna como nocturna, las empresas quedan expresamente facultadas para fijar el que estimen más idóneo y conveniente a las necesidades y características de cada una de ellas.

#### ARTÍCULO NOVENO.- RETRIBUCIONES.-

Se fijan para el personal a que afecta el presente Convenio las tablas salariales base que figuran anexas al mismo.

En ningún caso las retribuciones pactadas podrán ser inferiores a los salarios mínimos legales establecidos o que puedan establecerse durante la vigencia del presente Convenio.

**ARTÍCULO DÉCIMO.- AUMENTOS POR LOS AÑOS DE SERVICIO.-**

Los trabajadores fijos disfrutarán, con independencia de la retribución que se señala, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, cuyo valor concreto para cada categoría figura en la tabla anexa, con un máximo de 5 trienios; para el cómputo del tiempo servido a efectos de trienios se partirá de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de aprendizaje.

**ARTÍCULO UNDÉCIMO.- COMPLEMENTOS DE JULIO Y NAVIDAD.-**

Las empresas convienen en abonar a los trabajadores una mensualidad en el mes de julio y otra en diciembre con ocasión de la festividad de Navidad, de forma que se abonarán en ambas ocasiones el importe de estas gratificaciones conforme al salario base establecido en el presente Convenio en las referidas categorías profesionales más antigüedad si la hubiera. Ambas gratificaciones se abonarán antes del día 15 de los meses estipulados.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones durante el mes de junio tendrán derecho a percibir la gratificación correspondiente a julio en dicho mes de junio.

**ARTÍCULO DUODÉCIMO.- COMPLEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.-**

Anualmente, a la terminación de cada ejercicio económico y dentro de los dos primeros meses del año, se abonará al personal una mensualidad en concepto de participación en beneficios. Dicha gratificación estará compuesta por el salario base del Convenio y antigüedad. El personal que cause baja con anterioridad, percibirá la parte proporcional al tiempo de servicio en la empresa.

**ARTÍCULO DECIMOTERCERO.- VACACIONES.-**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán dentro de la época estival, con excepción de las secciones de la empresa dedicadas a las tareas de conservación, reparación y similares y de aquellas cuya actividad productiva coincida con dicho período.

Las empresas podrán optar libremente, en conceder a su personal los 30 días naturales ininterrumpidamente o, por el contrario, conceder, como mínimo, 25 días naturales ininterrumpidos, y 5 días laborales continuos o no, previo acuerdo de las partes.

En todo caso, ya se opte por los 30, ya por los 25 días, éstos serán disfrutados en dicha estación estival, y para los cinco restantes en el segundo caso se tendrá siempre en cuenta y con carácter preferente las necesidades de la empresa.

Los empresarios darán a conocer la fecha exacta a los trabajadores del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación como mínimo.

El personal que en virtud del Convenio anterior tuviera ya reconocidos los 30 días naturales ininterrumpidos, continuará disfrutándolos de igual forma.

**ARTÍCULO DECIMOCUARTO.- AYUDA POR JUBILACIÓN.-**

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 10 años de servicio en la empresa, éste percibirá de la misma el importe de una mensualidad de salario real; dos mensualidades si se produce a partir de los 15 años y tres mensualidades con más de 20 años.

**ARTÍCULO DECIMOQUINTO.- AYUDA POR DEFUNCIÓN.-**

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de antigüedad, la empresa está obligada a satisfacer al cónyuge, hijos o padres que vivan con el fallecido, el importe de dos mensualidades de salario real.

Las empresas podrán concertar, a su cargo, cualquier seguro que garantice este derecho.

**ARTÍCULO DECIMOSEXTO.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.-**

Se reservará el puesto de trabajo al personal sujeto a este Convenio que se encuentre en situación de incapacidad temporal, con independencia de la prestación económica, que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a aquélla, alcance la totalidad del salario que perciba en el momento de accidentarse.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse una vez transcurrido un mes de producirse el accidente. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

#### ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO.- PLUS ASISTENCIA.-

El plus de asistencia establecido en el Convenio Colectivo de 14 de julio de 1.980 (B.O.E. 10-10-890) quedó suprimido por haberse incorporado al salario pactado en el anexo del Convenio siguiente.

#### ARTÍCULO DECIMOCTAVO.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Las horas extraordinarias y sus distintos tipos se regirán por los contenidos y definiciones establecidos en el artículo decimotercero del Acuerdo Interconfederal. Para el cálculo del módulo de complemento por horas extraordinarias se establece la siguiente fórmula:

$$M = B + C + D + E$$

H  
M= Módulo para cálculo valor hora extraordinaria  
B= Salario base diario por 6 más antigüedad.  
C= Retribución del domingo.  
E= P. Julio + P. Navidad + P. Beneficios

$$H = \frac{52}{52} \text{ N}^\circ \text{ Horas de trabajo efectivo año}$$

52

Una vez obtenido el valor M, éste será incrementado en un 75 por 100.

#### ARTÍCULO DECIMONOVENO.- COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO.-

El citado complemento será el 30 por 100 del salario base Convenio y demás complementos salariales del mismo, si los hubiere, para cada categoría profesional.

#### ARTÍCULO VIGÉSIMO.- CESES.-

El personal fijo sólo puede ser despedido por causa justificada con arreglo a las disposiciones legales y a las normas dictadas en el Estatuto del Trabajador. En los supuestos que puedan dar lugar a expedientes laborales sobre reestructuración de plantilla, apreciadas las causas por la autoridad laboral competente, los despidos se efectuarán según las normas vigentes en la materia.

Los trabajadores de campaña o eventuales cesarán al concluir el término de la campaña o al de la circunstancia a la que haga referencia el contrato suscrito.

El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores a quienes sustituyan.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a ésta acusando recibo del mismo la empresa en igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que se haya de dejar de prestar el servicio:

El personal técnico: 2 meses.  
El personal administrativo y mercantil: 1 mes.  
Obrero y subalterno: 15 días.

El incumplimiento, por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las empresas que por su número de trabajadores están obligadas a tener constituido Comité de Empresa, dispondrán de local independiente y adecuado para que dicho órgano pueda reunirse de forma privada, y mantener en él la documentación relativa al mismo.

SEGUNDA.- En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en lo ordenado en las leyes de carácter general.

TERCERA.- Ambas partes convienen, que en cuanto a índices de productividad y deberes básicos de los trabajadores, se estará a lo previsto por el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTA.- Incrementos salariales para el segundo año de vigencia. El salario base será incrementado en un porcentaje igual al IPC real que se produzca entre el 1 de Enero de 2010 y el 31 de Diciembre de 2.010 más 0,3 puntos y esta tabla regirá en el período comprendido entre el 1 de Abril del año 2.011 y el 31 de Marzo de 2.012

QUINTA.- Conversión de contratos temporales en fijos según la regulación contenida en la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1.997, de 26 de diciembre. El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1.997, de 26 de diciembre, podrá concertarse con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes al 17 de mayo de 1.997 o que se suscriban hasta el 16 de mayo del 2.001. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los establecidos en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1.997, de 26 de Diciembre y en la Disposición adicional cuadragésimo tercera de la Ley 50/1.998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Igualmente, se declaran directamente aplicables las disposiciones legales y reglamentarias que se hayan publicado posteriormente y que ayuden a la transformación de temporales en fijos, así como las subvenciones o bonificaciones que resultaren de aplicación, en el sentido de que las remisiones que las citadas normas efectúen a la negociación colectiva se entenderán cumplidas con este acuerdo e incorporadas al mismo.

SEXTA.- Contratos formativos.

1. Contrato de trabajo en prácticas.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin superar la duración total del contrato los 2 años.

La retribución del trabajador será el 60% o el 80% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. Contrato para la formación.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder de tres años.

La retribución del trabajador será el 60, 70 u 80% durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## DISPOSICIÓN FINAL

Comisión Paritaria de Igualdad

Se crea la Comisión Paritaria para la Igualdad, que estará compuesta por 8 miembros: 2 designados por cada una de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. y 4 por la Asociación Madrileña de Industriales del Café, con el objetivo de negociar la obligación de las empresas del sector de establecer Planes de Igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

**TABLA SALARIAL**  
01-04-2010 a 31-03-2011

| CATEGORÍAS PROFESIONALES                | SALARIO<br>MES/DIA | SALARIO<br>AÑO | TRIENIOS |
|---|--------------------|----------------|----------|
| <b>1º. Técnicos</b>                     |                    |                |          |
| <b>I. Titulados</b>                     |                    |                |          |
| De grado superior                       | 1.091,28           | 16.369,20      | 1,73     |
| De grado medio                          | 963,88             | 14.458,20      | 1,47     |
| Ayudante técnico                        | 878,84             | 13.182,60      | 1,34     |
| <b>II. No titulados</b>                 |                    |                |          |
| Encargado general                       | 921,36             | 13.820,40      | 1,42     |
| Maestro o Jefe de fabricación           | 878,84             | 13.182,60      | 1,34     |
| Encargado de sección                    | 854,75             | 12.821,25      | 1,33     |
| Auxiliar de laboratorio                 | 777,22             | 11.658,30      | 1,16     |
| <b>III. Of. Técnico de Organización</b> |                    |                |          |
| Jefe de 1ª organización                 | 921,36             | 13.820,40      | 1,42     |
| Jefe de 2ª organización                 | 878,84             | 13.182,60      | 1,34     |
| Técnico de organización de 1ª           | 877,12             | 13.156,80      | 1,34     |
| Técnico de organización de 2ª           | 832,38             | 12.485,70      | 1,27     |
| Auxiliar de organización                | 765,84             | 11.487,60      | 1,16     |
| <b>IV. Técnicos de proceso de datos</b> |                    |                |          |
| Jefes de proceso de datos               | 921,36             | 13.820,40      | 1,42     |
| Analista                                | 878,84             | 13.182,60      | 1,34     |
| Jefe de explotación                     | 877,12             | 13.156,80      | 1,34     |
| Programador de ordenador                | 832,38             | 12.485,70      | 1,27     |
| Operador de ordenador                   | 793,84             | 11.907,60      | 1,21     |
| Auxiliar                                | 765,84             | 11.487,60      | 1,16     |
| <b>2ª. Administrativos</b>              |                    |                |          |
| Jefe Administrativo de 1ª               | 963,88             | 14.458,20      | 1,47     |
| Jefe Administrativo de 2ª               | 878,84             | 13.182,60      | 1,34     |
| Oficial de 1ª                           | 877,12             | 13.156,80      | 1,34     |
| Oficial de 2ª                           | 832,38             | 12.485,70      | 1,27     |
| Auxiliar                                | 765,84             | 11.487,60      | 1,16     |
| Telefonista                             | 740,69             | 11.110,35      | 1,13     |
| <b>3ª. Mercantiles</b>                  |                    |                |          |
| Jefe de ventas                          | 963,88             | 14.458,20      | 1,47     |
| Inspector de ventas                     | 832,38             | 12.485,70      | 1,27     |
| Promotor propaganda y/o publicidad      | 810,01             | 12.150,15      | 1,23     |
| Viajante                                | 787,63             | 11.814,45      | 1,21     |

| CATEGORÍAS PROFESIONALES  | SALARIO<br>MES/DIA | SALARIO<br>AÑO | TRINIOS |
|---|--------------------|----------------|---------|
| Corredor de plaza   | 787,63             | 11.814,45      | 1,21    |
| Vendedor de autoventa   | 787,63             | 11.814,45      | 1,21    |
| <b>4ª. Obreros</b>  |                    |                |         |
| <b>I. Personal de producción</b>  |                    |                |         |
| Oficial de 1ª   | 28,28              | 12.867,40      | 1,29    |
| Oficial de 2ª   | 26,53              | 12.071,15      | 1,23    |
| Ayudante  | 25,49              | 11.597,95      | 1,16    |
| <b>II. Personal de acabado, envasado y empaquetado</b>  |                    |                |         |
| Oficial de 1ª   | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| Oficial de 2ª   | 24,12              | 10.974,60      | 1,12    |
| Ayudante  | 23,68              | 10.774,40      | 1,06    |
| <b>III. Personal de oficios auxiliares</b>  |                    |                |         |
| Oficial de 1ª   | 28,28              | 12.867,40      | 1,29    |
| Oficial de 2ª   | 26,53              | 12.071,15      | 1,23    |
| Ayudante  | 25,49              | 11.597,95      | 1,16    |
| <b>IV. Peonaje</b>  |                    |                |         |
| Peón  | 25,49              | 11.597,95      | 1,16    |
| Personal de limpieza  | 23,20              | 10.556,00      | 1,04    |
| <b>V. Subalternos</b>   |                    |                |         |
| Almacenero  | 26,53              | 12.071,15      | 1,23    |
| Cobrador  | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| Repartidor-cobrador   | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| Ordenanza   | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| Portero   | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| Guarda vigilante  | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| Guarda jurado   | 24,60              | 11.193,00      | 1,13    |
| (1) Salario mes o diario<br>(2) Salario total anual<br>(3) Importe diario por cada trienio de antigüedad hasta el tope máximo de cinco trienios |                    |                |         |

(03/24.231/10)