

**CONVENIO  
COLECTIVO  
DEL SECTOR DE  
TORREFACTORES  
DEL CAFÉ  
Y FABRICANTES DE  
SUCEDÁNEOS**



# ÍNDICE

## Contenido

|   |   |
|---|---|
| Artículo 1.Ámbito personal. ....  | 2 |
| Art. segundo. Ámbito territorial.....                                     | 2 |
| Art. tercero. Vigencia y duración. ....                                   | 2 |
| Art. cuarto. Comisión paritaria. funciones de la comisión paritaria. .... | 2 |
| Art. Quinto.....  | 3 |
| Art. sexto. Condiciones más beneficiosas .....                            | 3 |
| Art. séptimo. Absorción y compensación. ....                              | 4 |
| Art. octavo. Jornada de trabajo.....                                      | 4 |
| Art. noveno. Retribuciones. ....  | 4 |
| Art. décimo. Aumentos por los años de servicio. ....                      | 4 |
| Art. undécimo. Complementos de julio y Navidad. ....                      | 4 |
| Art. duodécimo. Complemento de participación en beneficios. ....          | 5 |
| Art. decimotercero. Vacaciones.....                                       | 5 |
| Art. decimocuarto. Ayuda por defunción. ....                              | 5 |
| Art. decimoquinto. Complemento de accidente de trabajo. ....              | 5 |
| Art. decimosexto. Horas extraordinarias. ....                             | 6 |
| Art. decimoséptimo. Complemento de trabajo nocturno. ....                 | 6 |
| Art. decimoctavo. Ceses.....  | 6 |
| DISPOSICIONES ADICIONALES .....   | 7 |
| Primera .....   | 7 |
| Segunda.....  | 7 |
| Tercera .....   | 7 |
| Cuarta .....  | 7 |

# Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores del Café y Fabricantes de Sucedáneos

## *Artículo 1. Ámbito personal.*

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

## *Art. 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

## *Art. 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 2017. Su duración será de dos años a contar de la fecha de tal vigencia y se entenderá prorrogado por períodos de un año, si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la otra u otras dentro de los tres últimos meses de la terminación de su vigencia, 31 de marzo de 2019, expresándose las cuestiones objeto de negociación.

## *Art. 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.
- 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: 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.
- e) Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria la sede de UGT, Avda. de América, núm. 25, o bien la sede de CC OO, calle Lope de Vega, 38 de Madrid.

#### **Art. Quinto**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como 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 solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos y las normas del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### **Art. 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 vengán 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.



**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. noveno. Retribuciones.**

Se fijan para el personal a que afecta el presente Convenio las tablas salariales base que figuran anexas al mismo. En esta tabla ya queda incorporada la prorrata de la paga de beneficios en las 14 pagas restantes.

**Art. décimo. Aumentos por los años de servicio.**

Los trabajadores 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.

**Art. 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. Las empresas, previo acuerdo con el trabajador y, en caso de que la hubiere, con la representación legal de los trabajadores, podrán prorratear las Pagas Extras a lo largo de todo el año abonando la prorrata correspondiente en cada nómina mensual.

***Art. duodécimo. Complemento de participación en beneficios.***

La paga de beneficios quedó suprimida a partir de 1 de enero de 2013 y su importe está ya prorrateado en las 14 pagas restantes, según consta en los Anexos salariales.

***Art. 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, de acuerdo con el trabajador y, en caso de que la hubiere, con la representación legal de los trabajadores, podrán fraccionar los días de disfrute de vacaciones a lo largo del año, siendo uno de los períodos de 14 días ininterrumpidos que serán disfrutados en la estación estival y el resto se establecerá previo acuerdo de las partes teniendo en todo caso en cuenta y con carácter preferente las necesidades de la empresa. Los empresarios darán a conocer a los trabajadores la fecha exacta del disfrute de sus vacaciones con la antelación necesaria. El personal que en virtud del Convenio anterior tuviera ya reconocidos los 30 días naturales ininterrumpidos, continuará disfrutándolos de igual forma.

***Art. decimocuarto. 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.

***Art. decimoquinto. Complemento de accidente de trabajo.***

El trabajador que sufra un accidente de trabajo con baja recibirá de la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación que reciba con cargo a la Mutua de Accidentes, alcance al total de la retribución ordinaria por salario base y antigüedad. 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.

**Art. decimosexto. 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:

$$M = [B + C + E] : H$$

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: 52

H + Número Horas de trabajo efectivo año: 52

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

**Art. decimoséptimo. 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.

**Art. decimoctavo. 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.*

La tabla salarial que regirá para el segundo año de vigencia, es decir, desde el 1 de abril de 2018, será la que figura en el anexo correspondiente. DISPOSICIÓN FINAL Comisión Paritaria de Igualdad Se crea la Comisión Paritaria para la Igualdad, que estará compuesta por ocho miembros: dos designados por cada una de las Centrales Sindicales CC OO y UGT y cuatro 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.