

Convenio Colectivo Torrefactores de Café y Sucedáneos de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	2001/12/10	VIGENCIA	2001/01/01 — 2001/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC 3530
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-torrefactores-de-cafe-y-sucedaneos-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Torrefactores De Café y Sucedáneos. Última actualización a: 10-12-2001 Vigencia de: 01-01-2001 a 31-12-2001. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 3530.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 3530 - 10.12.2001)

RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 2001, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de la provincia de Barcelona para el año 2001 (código de convenio núm. 0804285).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de la provincia de Barcelona, suscrito por la Asociación de Industriales Torrefactores Importadores de Café de Cataluña, UGT y CCOO el día 15 de octubre de 2001, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de la



provincia de Barcelona para el año 2001 en el Registro de convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona.

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 24 de octubre de 2001

Francisca Antolinos i Jiménez

Delegada territorial de Barcelona

Artículo 1.º Ámbitos del Convenio

Las estipulaciones del Convenio obligarán a la totalidad de empresas y trabajadores dedicados a la torrefacción de café y sucedáneos, regidos por la Ordenanza de alimentación, que tengan sus centros de trabajo (empresas, sucursales, almacenes, depósitos u oficinas) en la provincia de Barcelona.

Artículo 2.º Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 2001, excepto en cuanto a la eventual revisión prevista en el artículo 5, y extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 3.º Absorción y compensación

Las mejoras pactadas en el presente Convenio no podrán ser compensadas más que con las voluntariamente concedidas por las empresas expresamente a cuenta del Convenio y desde el 1 de enero de 2001. Podrán absorberse hasta donde alcancen las mejoras de cualquier orden, y bajo cualquier denominación, que se establezcan en el futuro, mediante disposición legal o reglamentaria o de carácter general, computándose globalmente y por su valor anual.

Artículo 4.º Incremento salarial

Durante la vigencia anual del presente Convenio, se acuerda que el salario base y el complemento de convenio se incrementen en un 4% para el 2001. Los valores actualizados son los que figuran en las tablas del anexo.

Artículo 5.º Revisión salarial

Los importes del salario base, plus de convenio y complemento ad personam, fijados en el anexo, se incrementarán, según estadística con carácter retroactivo desde el 1 de enero al 31 de diciembre, si el IPC



nacional superase lo pactado en el artículo 4.

Artículo 6.º Salario base

Como salario base se establecen las cuantías que para cada categoría figuran en el anexo, y que se percibirán por día natural.

Artículo 7.º Complemento de convenio

Se establece un complemento de convenio en la cuantía fijada para cada categoría en el anexo, que se percibirá por día natural, dejando de percibirse en los supuestos de inasistencia al trabajo, salvo en los casos previstos como licencia retribuida en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores. En los demás supuestos de inasistencia justificada en que se devengará salario, se percibirá el 50% de su importe.

Artículo 8.º Complemento ad personam (antes complemento personal de antigüedad)

A partir del día 1 de enero de 1998, se suprime el concepto económico de antigüedad.

No obstante lo anterior, las cantidades percibidas por tal concepto se mantendrán en un complemento ad personam, no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siendo revalorizable con el incremento que se pacte en convenio.

Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias

Consistirán en el importe de 30 días de salario real, que se percibirán en cada una de las gratificaciones de junio (abonable antes del 30 de dicho mes) Navidad y beneficios.

Artículo 10. Salario real

Todas las referencias que en el texto del Convenio se hacen al término «salario real» han de entenderse limitadas a los conceptos de salario base, complemento de convenio, complemento ad personam y retribuciones salariales fijas y periódicas.



Artículo 11. Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. A efectos de lo previsto en las normas sobre cotización a la Seguridad Social, se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 12. Contrato de formación

Se regirá por la normativa vigente, que actualmente es la Ley 63/1997. Su retribución se fija en el anexo salarial.

Artículo 13. Supuesto excepcional de no aplicación del contenido económico del Convenio

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio podrán dejar de aplicarlo, si acreditan hallarse en las condiciones y mediante el procedimiento que seguidamente se señala: en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el BOP, las empresas comunicarán a la Comisión Paritaria y a la representación legal de los trabajadores la decisión de inaplicación de las cláusulas de contenido económico, acompañando la documentación en que se acrediten suficientemente las pérdidas económicas, su situación actual y el plan de viabilidad que contribuya a superar la situación económica negativa y a promover la continuidad de la empresa.

La representación legal de los trabajadores, una vez recibida la citada documentación, podrá remitir a la Comisión Paritaria informe sobre la situación de la empresa y las medidas propuestas.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter urgente y en el plazo máximo de 15 días desde la recepción de la solicitud resolverá sobre su procedencia.

En el supuesto de ser aprobada la propuesta de inaplicación, se notificará así a la empresa y a la representación de los trabajadores, para que en el plazo de un mes negocien las nuevas condiciones salariales. Si se alcanzara acuerdo, éste deberá ser remitido a la Comisión Paritaria para su definitiva autorización y aplicación.

De no recibirse notificación de haberse alcanzado acuerdo en el citado plazo de un mes, la Comisión Paritaria procederá sin más trámite a fijar el régimen salarial sustitutorio aplicable durante la vigencia del Convenio, pudiendo asimismo establecer el procedimiento para la recuperación, en años sucesivos, de los incrementos dejados de aplicar en el presente.

La autorización de la Comisión Paritaria eximirá únicamente de la aplicación del contenido salarial del Convenio, y comportaría su sustitución por el acordado por las partes o fijado por la Comisión, únicamente



durante el año 2001, en que tiene vigencia prevista el presente Convenio, y, finalizado éste, tanto los salarios como los demás conceptos económicos serán de íntegra aplicación en los términos estipulados en el Convenio.

Artículo 14. Jornada

La duración de la jornada de trabajo se establece en cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo. Las empresas, totalizando el citado número de horas efectivas previsto para cada año, establecerán, con el visado del representante de los trabajadores, su distribución entre los días laborables del año, pudiendo adecuarla a sus necesidades productivas en forma diferenciada en las distintas épocas anuales, teniendo siempre en cuenta que la jornada laboral se realice de lunes a viernes.

Artículo 15. Fiestas y permisos

Sin perjuicio de la totalidad de la jornada anual pactada, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos con carácter retribuido:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Dos días hábiles para asuntos propios.

Artículo 16. Vacaciones

El personal afectado por el Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales por año de trabajo. Su disfrute se efectuará del 1 de junio al 30 de septiembre. Si por necesidades de servicio hubieran de realizarse las vacaciones totalmente fuera de dicho período, su duración sería de 32 días naturales, reduciéndose, en tal caso, la jornada total anual.



Artículo 17. Excedencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa.

En cuanto a la excedencia de los trabajadores para atender al cuidado de hijo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18. Complemento asistencia en caso de hospitalización y accidente

En caso de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones a cargo de la mutua laboral hasta alcanzar el 100% del salario real a partir del primer día de baja y por toda la duración de ésta.

En el supuesto de intervención quirúrgica con hospitalización, o, excepcionalmente, cuando tras grave intervención quirúrgica no sea posible el internamiento en un centro hospitalario por ausencia de cama, siempre que el tratamiento domiciliario postoperatorio precise de asistencia médica continuada, y únicamente durante el período máximo de 6 meses, el trabajador percibirá la totalidad de su retribución.

Se extiende también el complemento hasta el 100% del salario real a los supuestos de enfermedad laboral, en los términos previstos en el artículo 31.2.e) de la Ley de Seguridad Social. Si durante los períodos de baja por enfermedad o accidente el trabajador no hubiese percibido las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, tendrá derecho a la totalidad de éstas en las fechas en que se abone al personal en activo.

Artículo 19. Jubilación

Los trabajadores con una antigüedad de 15 años de servicios recibirán los siguientes premios de vinculación:

A los 60 años: 6 mensualidades del salario de convenio

A los 61 años: 5 mensualidades del salario de convenio

A los 62 años: 4 mensualidades del salario de convenio

A los 63 años: 3 mensualidades del salario de convenio

A los 64 años: 2 mensualidades del salario de convenio

Artículo 20. Ayuda por defunción

En caso de defunción de un trabajador, la empresa abonará a sus derechohabientes el importe de una mensualidad de su salario real últimamente percibido, con un mínimo de 200.000 pesetas.



Artículo 21. Seguro de fallecimiento e invalidez derivados de accidente de trabajo

Las empresas concertarán un seguro colectivo que cubra las contingencias de fallecimiento y las de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, siempre que dichas contingencias deriven de accidente laboral, por un importe de 3.000.000 de pesetas.

Artículo 22. Garantías sindicales

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, fijado en el apartado e) de dicho artículo, podrá acumularse mensualmente en uno o varios de los representantes sindicales, sin rebasar el máximo total. En ningún caso podrán trasladarse las no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

Artículo 23. Prendas de trabajo

Al personal obrero que, por las tareas encomendadas, las precisara para su trabajo, se le proveerá de las prendas que la empresa determine, tras consulta con los trabajadores, con quien se tratará asimismo sobre su número, que no será inferior a 2, sus características, el plazo de utilización y condiciones de uso y reposición.

Artículo 24. Definiciones de categorías del personal de informática

Analista

Es el empleado que, con dominio de las posibilidades de hardware y software de la instalación de la empresa y con conocimiento del funcionalismo de la misma, así como con conocimientos profundos de metodología de análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, cuida la coherencia del análisis que realiza en relación con sistemas ya establecidos, documenta el análisis realizado y planifica y supervisa la puesta en práctica del proyecto analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos.

Programador

Es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de las empresas, de los métodos y técnicas de programación y, en general, del software y de base de dicha instalación, realiza las funciones de, a partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido, utilizar los módulos de programas homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran utilizarse en el trabajo, preparar los



trabajos de ensamblaje, compilación y prueba, poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en los estudios originales pueda continuarlos o modificarlos.

Operador

Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de máquinas que integran el ordenador, así como la ejecución de programas y demás operaciones que se procesan en el mismo.

Perforista, grabador, verificador

Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de las máquinas de transcripción de estos datos sobre soporte magnético o fichas, utilizando programas estándar, verifica el trabajo transcrito y registra la entrada y salida de los trabajos que le son encomendados.

Artículo 25. Comisión Paritaria

Corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación de la voluntad de las partes en el presente Convenio, así como la autorización de inaplicación del contenido salarial pactado, en los términos previstos en el artículo 13 del presente texto. Dicha Comisión, en sus reuniones, estará presidida por quien lo hubiese sido de la Comisión Negociadora, y estará constituida por 4 vocales en representación de cada una de las partes signatarias, que podrán estar asistidas por los asesores que designen. Asimismo velará por las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral en el ámbito del Convenio.

Para ello, ambas partes nombrarán, de entre sus vocales, representantes especializados para conocer de las cuestiones que se les sometan en relación con dichas cuestiones, comprometiéndose a solicitar el citado informe de la Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia. La Comisión Mixta, o sus delegados, se reunirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se plantee la cuestión objeto de interpretación.

La Comisión Paritaria intervendrá con carácter preceptivo y previo en la conciliación de conflictos colectivos, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite obligatorio, acudir al Tribunal Laboral de Cataluña.

Como domicilio se fija indistintamente el de la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, calle de Mallorca, 140, 2º 2ª, y el de la Federación de Alimentación y Tabacos Nacional de Cataluña, Rambla de Santa Mònica, 10, y el de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Cataluña, Via Laietana, 16, 3º, los tres de la ciudad de Barcelona.

Artículo 26. Salud laboral

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tendrá atribuidas las siguientes funciones:



1. Estudiar los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, a fin de proponer su inclusión en la redacción del convenio colectivo.
2. Proponer y recomendar el contenido mínimo de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva que deben recibir los trabajadores en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 de la Ley, teniendo en cuenta las necesidades y características del sector de actividad.
3. Realizar el seguimiento sobre la evaluación de la siniestralidad en las empresas y proponer fórmulas o recomendaciones para la mejor aplicación de la política de prevención de riesgos laborales en las empresas.
4. Resolver las consultas que pudieran suscitarse en materia de prevención de riesgos laborales específicas para el sector de actividad.
5. Se creará la figura del delegado territorial del sector, tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas del sector, para dar un mayor dinamismo y actividad a todas las resoluciones de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo y sobre todo para otorgar un mayor protagonismo a las pymes.

Artículo 27. Denuncia y revisión

La denuncia del presente Convenio para su revisión o negociación deberá ser comunicada por la parte que la inste a la otra, con un plazo de preaviso de al menos un mes al día de vencimiento de su vigencia prevista. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se estimará prorrogado en sus propios términos por una anualidad a partir de su vencimiento.

La representación que promueva la denuncia y proponga la negociación deberá comunicarlas a la otra por escrito y en la forma establecida en el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores, y el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos.

Artículo 28. El delegado de prevención del sector.

1. Los sindicatos firmantes del Convenio, nombrarán un delegado de prevención de sector, como órgano de representación sectorial de los trabajadores, dentro del ámbito territorial del presente Convenio.
2. Las competencias del delegado de prevención del sector serán única y exclusivamente las siguientes:
 - a) El asesoramiento de los trabajadores.
 - b) El asesoramiento y colaboración con los delegados de prevención de las empresas del sector, en cumplimiento de sus responsabilidades, sin que en ningún caso eso suponga sustituirles en sus funciones dentro de sus respectivas empresas.
 - c) La vigilancia del cumplimiento del Convenio en los puntos referidos a seguridad y salud.
 - d) El ejercicio de las funciones que la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, atribuye a los delegados de prevención, sin que eso suponga el detrimento de estas.



e) La mediación cuando sea requerido con esta finalidad, para la solución de los eventuales conflictos, individuales o colectivos que puedan surgir en el ámbito de las relaciones laborales afectado por el presente Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

1. Por mutuo acuerdo podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores de 64 años, a tenor de lo previsto en el Real decreto 1194/1985 y disposiciones concordantes. Asimismo, ambas partes acuerdan que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por el Real decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en este Convenio y durante la vigencia del mismo.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes acuerdan encomendar a una unidad de trabajo, designada por los componentes de la Comisión Mixta, el estudio de la clasificación profesional, las categorías del sector y la estructura salarial del Convenio.

Los acuerdos que pudieran alcanzarse, que deberían ser ratificados por el pleno de la Comisión Mixta, serían elevados a la comisión negociadora del próximo convenio a los efectos de ser tenidos en cuenta en dicha negociación.

3. Ambas representaciones manifiestan su intención de que las negociaciones, en orden a la revisión del presente Convenio, se inicien antes de la finalización de su plazo previsto de duración, por lo que, a tal efecto, se promoverá la constitución de la mesa negociadora durante el mes de diciembre de 2001.

4. Se creará una comisión conjunta que en un futuro tratará de la formación continuada de los trabajadores (que actualmente ya se realiza, bajo la promoción de la FORCEM de Madrid) y sobre la prevención de riesgos laborales, en el sentido de centralizar en la autonomía de Cataluña la responsabilidad de realizarlos, así como el control y seguimiento de estos cursos.

ANEXO.- Tabla salarial 2001.

CP: categoría profesional;

SB: salario base;

CC: complemento de convenio;

TP: total percepción.

CP SB CC TP

Técnicos titulados



Técnico jefe 105.764 67.868 173.632
Técnico 105.764 62.830 168.594
Ayudante técnico 73.391 68.052 141.443
Técnicos no titulados
Encargado general 85.201 57.992 143.193
Encargado de sección 76.383 54.047 130.430
Auxiliar de laboratorio 67.646 53.867 121.513
Maestro tostador 79.315 56.710 136.025
Empleados administrativos
Jefe de primera 96.954 60.750 157.704
Jefe de segunda 91.079 59.363 150.442
Oficial de primera 82.263 57.303 139.566
Oficial de segunda 73.445 55.229 128.674
Auxiliar administrativo 64.643 53.166 117.809
Empleados de informática
Analista 91.079 59.363 150.442
Programador 82.263 57.303 139.566
Operador 73.445 55.229 128.674
Perforador, grabador, verif. 64.643 53.166 117.809
Empleados mercantiles
Jefe de ventas 94.333 60.049 154.382
Inspector de ventas 82.425 57.298 139.723
Vendedor de autoventa 70.516 54.543 125.059
Subalternos
Ordenanza y guarda 67.900 53.806 121.706
Sereno, correo, vigilante 65.655 53.342 118.997
Telefonista 65.655 53.342 118.997
Limpiador 64.584 53.135 117.719
Personal obrero de producción
Torrador 73.445 55.086 128.531
Mezclador 67.900 53.809 121.709
Ayudante 64.603 53.116 117.719
Profesionales de oficios auxiliares



Oficial de primera chofer 73.445 55.087 128.532

Oficial de segunda 67.900 53.809 121.709

Peón especialitado 64.603 53.116 117.719

Personal de envasado y empaquetado

Encargado 76.295 60.109 136.404

Oficial de primera 65.665 53.342 118.997

Oficial de segunda 64.603 53.116 117.719

Ayudante y peón espec. 64.603 53.116 117.719

Contrato de formación

Aprendiz menor de 18 años – – 75.420

Aprendiz mayor de 18 años:

Primer año – – 75.420

Segundo año – – 75.420
