

# CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de la provincia de Valencia.*

## ANUNCIO

Código n.º 4600695.

Libro: 6/20.

IFM/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de la provincia de Valencia, suscrito el 19/7/2004 por la comisión negociadora formada por la Asociación Empresarial de Torrefactores de Café y Sucédáneos, CC.OO. y U.G.T., que fue presentada en este Organismo con fecha 28 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 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, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 30 de julio de 2004.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Joaquín Vañó Gironés.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS DE TORREFACTORES DE CAFE Y SUCEDANEOS DE VALENCIA.**

**CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES**  
**AMBITO TERRITORIAL.**

Artículo 1.-El presente Convenio Colectivo afectará a las industrias de Torrefactores de Café y Sucédáneos, ubicadas en la provincia de Valencia.

**AMBITO PERSONAL.**

Artículo 2.-Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este Convenio.

**AMBITO TEMPORAL.**

Artículo 3.-Este Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, y entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

La denuncia del presente Convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento.

**LEGISLACION SUPLETORIA.**

Artículo 4.-En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en Laudo Arbitral para las industrias de Alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la Legislación General aplicable.

**SEGURIDAD E HIGIENE.**

Artículo 5.-A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas por lo menos una vez al año y cada vez que por probadas razones sea ne-

cesario independientemente del número de trabajadores de la empresa y en especial en producción.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo al menos trimestralmente.

**COMISION PARITARIA.**

Artículo 6.-Se establece para la vigilancia y cumplimiento de las gestiones que se deriven del presente Convenio una Comisión Paritaria según lo que se indica a continuación:

1.-Estará compuesta por tres representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designadas por la Asociación Empresarial de Torrefactores de Café.

2.-Tres representantes de los trabajadores designados entre los miembros de la Comisión Deliberadora de la parte social firmantes del presente Convenio.

3.-Los asesores que libremente designen las partes con voz pero sin voto.

4.-El Presidente y el Secretario de la Comisión Paritaria, serán elegidos por los miembros de la citada Comisión en las ocasiones que fuera necesario la constitución de la misma, el Presidente actuará como moderador, y el Secretario será el encargado de levantar las correspondientes Actas, tendrán voz pero sin voto.

5.-Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de ambas representaciones.

6.-Ambas representaciones podrán designar, si lo estiman pertinente los sustitutos que estimen necesarios.

7.-Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos, no siendo de obligado cumplimiento sin acuerdo entre las partes.

8.-Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

9.-Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

En los asuntos en que no se llegue a acuerdo ambas partes se someten a lo que dicte la comisión extrajudicial de conflictos de mutuo acuerdo.

**ABSORCION Y COMPENSACION.**

Artículo 7.-Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas de la Ordenanza Laboral, las mejoras introducidas por el presente Convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueran superiores a las de este Convenio, se respetarán a título individual como condición más beneficiosa.

**CAPITULO II.—REGULACION LABORAL**  
**IGUALDAD DE RETRIBUCIONES.**

Artículo 8.-De conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por Salario Base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna.

**DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 9.-Derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**REMUNERACIONES Y ACTUALIZACION SALARIAL.**

Artículo 10.-REMUNERACION: Las Tablas Salariales vigentes al 31 de diciembre de 2003 se incrementarán en el IPC previsto más un punto sobre todos los conceptos salariales que figuran en el Convenio, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

Para el segundo y tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero de cada año de acuerdo con el I.P.C. previsto por el Gobierno más un punto.

Finalizado cada año de vigencia, las tablas se revisarán exactamente en la diferencia entre el I.P.C. previsto por el Gobierno más un punto, para cada uno de dichos años y el I.P.C. real constatado más un punto en cada uno de ellos.

#### JORNADA LABORAL.

Artículo 11.-Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (E.T. modificado por la Ley 4/1983 de 29 de Junio, que literalmente dice: "2.-La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

La jornada anual quedará establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

#### ANTIGÜEDAD.

Artículo 12.-Las partes acuerdan, que con el fin de potenciar la creación de empleo dentro del sector, el concepto de antigüedad queda suprimido del convenio, si bien deben respetar los derechos adquiridos estableciéndose la siguiente formula:

Los trabajadores que tengan adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciban por este concepto retribuciones, se les situará el importe percibido hasta la fecha en virtud de los trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo el concepto de antigüedad consolidada, sin que puedan en adelante aumentar los trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos trabajadores a quienes les venza un trienio antes del 31 de diciembre de 1996, a los que vencido este se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio anterior y sin que en adelante pueda incrementarse dicho concepto con arreglo a la referida formula.

La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios, se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra formula por dicho concepto.

#### GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Artículo 13.-PAGA EXTRA DE VERANO.-Los trabajadores devengarán una paga denominada Paga Extra de Verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del Salario Base y del Plus Convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

PAGA EXTRA DE NAVIDAD.-Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada Paga Extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del Salario Base y del Plus Convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda.

#### PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

Artículo 14.-Asimismo y con el carácter de participación de Beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del Salario Base y el Plus del Convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará el día 19 de marzo.

#### VACACIONES.

Artículo 15.-Todo el personal afectado por este Convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, que podrán

disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, el incremento de dichos días quedaría anulado. Se abonarán de acuerdo con el salario y el Plus Convenio que figuran en el Anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la Dirección y el Comité o Delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

#### ENFERMEDAD Y ACCIDENTES.

Artículo 16.-El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja el salario base y el plus de convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o Mutua Patronal de la Seguridad Social.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el salario base y el plus del convenio más la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidas de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a participar a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir el motivo y circunstancias de su ausencia, o en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

#### INDEMNIZACION POR CESE.

Artículo 17.-Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.

Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.

Por cese a los 64, 31 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

#### PRENDAS DE TRABAJO.

Artículo 18.-Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos equipos de trabajo al año y calzado adecuado, que se entregarán en un plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del presente Convenio.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 77,66 € por tal concepto.

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 19.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, es facultad de la Dirección de la Empresa, la organización práctica del trabajo, con su sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán previa información y conocimiento de los Comités o Delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

#### DIETAS.

Artículo 20.-Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

#### DIETAS:

1.-Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará una dieta del 75 por 100 de su salario base, cuando efectúe una comida fuera del domicilio. Este porcentaje se elevará al 150 por 100 cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad.

En los casos en que se comience la jornada dos horas antes de la normal, percibirá por dietas de desayuno el 10 por 100 del salario base de su categoría profesional. Si su regreso se efectuase después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena la dieta del 75 por 100 del mencionado salario.

2.-Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudiere corresponderle reglamentariamente.

3.-Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la Empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

4.-Por acuerdo entre empresa y trabajador, el importe correspondiente a las dietas, y a la media dieta, podrá incrementarse como máximo, hasta el importe establecido fiscalmente como deducible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sin derecho a retención.

#### GASTOS DE LOCOMOCION:

En los que caben tres situaciones:

1.-Que la Empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2.-Que se haya convenido entre Empresa y trabajador una compensación por tener a disposición de aquélla un vehículo de su propiedad, estándose a lo convenido.

3.-Que el trabajador utilice el medio normal de transporte, abonando la Empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

#### SERVICIO MILITAR.

Artículo 21.-De conformidad con el último párrafo del artículo 33 de la Ordenanza Laboral expresada, el trabajador que se incorpore nuevamente a su empresa, por terminación de Servicio Militar tendrá derecho a percibir íntegramente la totalidad de las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad que se indican en el artículo 13 de este Convenio, en su inmediato vencimiento.

#### LICENCIAS.

Artículo 22.-Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1.-Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.-Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3.-Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4.-Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

5.-Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos.

6.-El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

7.-El personal que deba examinarse para la obtención del carnet de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la Jefatura de Tráfico que corresponda.

8.-Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

9.-El tiempo imprescindible para la renovación del D.N.I. y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a Organismos Oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

En ampliación a lo establecido en el párrafo cuarto de las licencias retribuidas por enfermedad grave, se entenderá por una vez al año en la causa que origine la licencia.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Artículo 23.-El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente Convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de dos meses a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 24.-CUOTA SINDICAL.-A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 25.-POLIZA DE SEGURO.-Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de la FEACV, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de 6 meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de dos millones de pesetas en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma en igual plazo, en la sede de la FEACV, calle Isabel La Católica, 6-9, 46004 VALENCIA, teléfono 351 51 00, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

#### CALENDARIO LABORAL.

Artículo 26.-Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

**EMPRESAS EN SITUACION DE PERDIDAS.**

Artículo 27.-Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente un saldo contable negativo en el promedio de los dos últimos ejercicios, debiendo tenerse en cuenta estos dos años desde el último que arroje pérdidas.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de censores de cuentas o gabinetes financieros atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas siendo de cuenta y orden de la empresa que pretenda el descuelgue.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y la Comisión Paritaria, están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

**CAPITULO III.—REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 28.-Principios de ordenación**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

**Artículo 29.-Graduación de las faltas****1. Se considerarán como faltas leves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

**2. Se considerarán como faltas graves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

**3. Se considerarán como faltas muy graves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 30.-Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CONTRATACION

Artículo 31.-Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el art. 15 apartado b del E.T., de forma que se podrán realizar contrataciones en un periodo de 12 meses dentro de 18 meses. El computo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los periodos inferiores.

NOCTURNIDAD

Artículo 32.-Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% de su salario sobre la hora ordinaria.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª

Las partes firmantes aplican en el presente Convenio una cláusula de reacción positiva al colectivo de mujeres.

DISPOSICION FINAL 1ª

Las partes acuerdan unir a la presente acta, figurando como anexo al convenio, un modelo de nómina, que servirá como base en cuanto a los conceptos en ella incluidos para el sector, no así en cuanto al formato específico de la misma.

En prueba de conformidad firman el presente documento en los locales de la FEDACOVA, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE TORREFACTORES DE CAFE Y SUCEDANEOS PARA 01/01/04.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS EN EUROS
<b>I.-TECNICOS</b>	
<b>1.-TITULADOS</b>	
De grado superior .....	888,64
De grado medio.....	776,08
Ayudante técnico.....	659,23
<b>2.-NO TITULADOS</b>	
Encargado General.....	735,60
Maestro o Jefe de fabricación.....	689,54
Encargado de Sección.....	667,82
Auxiliar de Laboratorio .....	605,83
<b>3.-OFICINA TECNICA Y ORGANIZACION</b>	
Jefe de 1ª y 2ª.....	735,60

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS EN EUROS
Técnico de Organización 1ª y 2ª.....	711,31
Auxiliares Organización .....	605,83
<b>4.-TECNICOS PROCESOS DE DATOS</b>	
Jefe de Proceso de Datos .....	776,08
Analista .....	735,60
Jefe de Explotación y Prog. Ord.....	735,60
Programador de máquinas .....	735,60
Auxiliares.....	711,32
Operador de Ordenador .....	711,32
<b>II.-ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe Administración 1ª.....	820,27
Jefe Administración 2ª.....	776,08
Oficial 1ª .....	711,32
Oficial 2ª .....	659,87
Auxiliar .....	605,83
Aspirante menos de 18 años .....	490,85
Telefonista.....	561,01
<b>III.-MERCANTILES</b>	
Jefe de Ventas .....	798,31
Inspector de ventas .....	754,87
Promotor y/o pro. Publicidad.....	659,22
Vendedor con autoventa.....	624,77
Viajante .....	624,77
Corredor de Plaza .....	624,77
<b>IV.-OBREROS (DIARIO)</b>	
<b>A) PERSONAL DE PRODUCCION</b>	
Oficial 1ª .....	21,07
Oficial 2ª .....	19,95
Ayudante .....	19,20
Trabajador menos de 18 años .....	19,08
<b>B) PERSONAL DE ACABADO</b>	
Oficial 1ª .....	19,20
Oficial 2ª .....	18,13
Ayudante .....	17,88
Trabajador menos de 18 años .....	19,08
<b>C) PERSONAL DE OFICIOS AUXILIARES</b>	
Oficial 1ª .....	20,91
Oficial 2ª .....	19,67
<b>D) PEONAJE</b>	
Almacenero .....	19,66
Conserje .....	19,20
Cobrador .....	19,20
Basculero Pesador.....	19,20
Guarda Jurado .....	19,20
Guarda Vigilante .....	19,20
Ordenanza .....	19,20
Portero.....	19,20
Mozo de almacén.....	19,20
Las retribuciones comprendidas en la anterior tabla de salarios se refieren al concepto de salario base. A la misma hay que adicionar los siguientes conceptos:	
A.-Plus Convenio: a razón de 131,33 euros mensuales y lineales para todas las categorías, considerando 15 mensualidades.	
B.-La antigüedad que en cada caso tenga consolidada cada trabajador. Este concepto se contemplará para establecer la cuantía de las pagas extras.	
C.-Pagas Extras: Tres pagas extras (verano, navidad y beneficios), en las que se contemplará el salario base anterior, la antigüedad consolidada y el plus convenio.	
Art. 18.-El importe referido a este artículo pasa a la cantidad de 96,11 euros.	