

Convenio colectivo provincial de bebidas refrescantes e analcohólicas (Anos 2001-2002)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regulará, a partir da súa entrada en vigor, tódalas empresas dedicadas ás industrias de bebidas refrescantes, gasosas, xaropes, orchatas e tódalas comprendidas na ordenanza laboral do 14 de maio de 1977.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio é de ámbito provincial, afectando os centros de traballo comprendidos no seu ámbito funcional, sitios no territorio da provincia da Coruña, aínda cando o domicilio das empresas radique fóra deste.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan afectados por este convenio tódolos traballadores que presten servicios nas empresas antes indicadas, calquera que sexa a súa categoría profesional.

Artigo 4º.-Vixencia.

A vixencia deste convenio establécese desde o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro de 2002.

No supostos de que a 31 de decembro de 2001, o IPC real supere o 2% revisaranse as táboas salariais na contía deste exceso, para os sos efectos do cálculo do ano seguinte.

No ano 2002 incrementaranse as táboas co IPC previsto, procedéndose á súa revisión no suposto de que sexa superado polo IPC real, con efecto do 1 de xaneiro de 2002.

Artigo 5º.-Prórroga e denuncia.

A denuncia para a negociación do convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á data de remate deste ou de calquera das súas prórrogas, contándose este prazo desde a data de entrada da correspondente denuncia na Delegación de Traballo, sen prexuízo do establecido no Estatuto dos traballadores.

O convenio prorrogarase por anos sucesivos nos seus mesmos termos, se ningunha das partes o denuncia no prazo establecido.

Artigo 6º.-Dereitos adquiridos.

Naquelas empresas que teñan establecidos por convenio ou pacto determinadas condicións máis beneficiosas no seu conxunto cás pactadas neste convenio, os traballadores poderán optar por unha das dúas normas, que rexerá na súa totalidade como norma única.

Artigo 7º

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento deste convenio.

As funcións serán:

1. Interpretación auténtica do convenio.
2. Arbitraje dos problemas ou cuestións que lle sexan sometidas por ámbalas partes, de común acordo, en asuntos derivados deste convenio.
3. Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que por norma legal poidan corresponderlles ós organismos competentes.
4. Vixilancia do cumprimento do pactado.

A comisión comporase dun presidente, que poderá se-lo do convenio e actuará como mediador, con voz pero non con voto, e de seis vocais, tres por cada parte entre os que actuaron na deliberación do convenio. O presidente levantará acta dos acordos e resolucións que adopte a comisión, que deberán ser asinados polos que interveñan. Poderán nomearse un asesor ou

¹ Publicado no DOG núm. 186, do 25 de setembro de 2001.

exporte por cada representación, aínda que estes non terán dereito a voto.

A comisión en primeira convocatoria non poderá actuar sen a presenza de tódolos vocais e, en segunda, que se celebrará o seguinte día hábil, actuará cos que asistan, tendo voto, unicamente en número paritario, os vocais presentes, sexan titulares ou suplentes.

A comisión reunirse por instancia de calquera das partes, pódose de acordo os vocais co presidente sobre o lugar, día e hora da reunión.

Ámbalas partes conveñen dar coñecemento á comisión paritaria para calquera cuestión derivada da interpretación e de calquera aplicación do convenio.

A comisión estará formada polas seguintes persoas:

Parte empresarial:

José Antonio Landeira Parafita.

Antonio Galán Díaz.

Parte social:

Alfonso Quintana Mena (CC.OO.).

Carlos Pérez Moar (CC.OO.).

Roberto Veira López (UGT).

Artigo 8º.-Salario base.

O salario base establecido para tódalas categorías é o que figura na táboa salarial anexa.

Artigo 9º.-Antigüidade.

Establécense dous bienios do 5% do salario base de cualificación e sete trienios do 6%.

Artigo 10º.-Horas extraordinarias.

As empresas afectadas por este convenio, comprométense a reducir ó mínimo indispensable o número de horas extraordinarias e neste sentido acórdase:

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.

2. Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realización, logo do informe ó comité de empresa ou delegados sindicais.

3. Co fin de cualifica-lo concepto de hora extraordinaria estrutural, entenderanse como tales as necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas ós de carácter estrutural derivados da natureza do traballo de que se trate ou mantemento. Todo isto sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais a tempo parcial, previstas na lei.

Tamén en relación co obxecto de estimula-la creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave para efectos do disposto no artigo 57 do Estatuto.

A dirección das empresas informará periodicamente o comité de empresa e delegados de persoal, sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións e tarefas.

O valor hora extraordinaria:

Salario bruto

x 175

Horas de traballo

Artigo 11º.-Pagas extra.

Os traballadores afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias que se denominan, de verán, Nadal e participación en beneficios. Estas pagas percibiranse na primeira quincena de xullo, de decembro e antes do 31 de maio. A súa contía será de trinta días de salario máis antigüidade. Nelas aboarase o complemento de convenio.

Artigo 12º.-Complementos.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán dos seguintes complementos:

1. Complemento de convenio: o seu importe para cada categoría vén recollido nas táboas que

figuran como anexo.

2. Un complemento de transporte co fin de compensa-los gastos de transporte por un importe de 19.020 pesetas/mes para o ano 2001. Para o ano 2002 incrementárase na mesma contía, en tanto por cento, que as táboas salariais, descontándose para o ano 2001, 761 pesetas por cada día laborable que se falte ó traballo, calquera que sexa a causa, excepto nos casos previstos no artigo 18º.

Artigo 13º

Establécese para o período de vixencia do convenio a seguinte xornada laboral.

-Meses de xaneiro, febreiro, marzo, outubro e novembro: trinta e nove horas semanais de luns a venres.

-Meses de abril, maio e decembro: corenta horas semanais de luns a venres.

-Meses de xuño, xullo, agosto e setembro: corenta e catro horas semanais de luns a venres.

As empresas, por períodos punta de actividade, están facultadas seis sábados ó ano, á súa elección, para realizar traballos sen supera-lo cómputo pactado.

Poderán, así mesmo, negociar cos seus traballadores, nas condicións que libremente pacten, o incremento do número de sábados laborables.

Se durante a vixencia do convenio se modifica a xornada máxima legal por disposición de rango superior, ámbalas partes comprométese a aceptala nos seus propios termos, quedando sen efecto a xornada anterior.

En ningún caso se poderá supera-la xornada de 1.800 horas en cómputo anual.

Artigo 14º.-Vacacións.

Establécese vintedous días laborables de vacacións para o persoal fixo. Para o eventual ou de campaña establécese o disposto na ordenanza laboral.

A época de disfrute será segundo sinala a ordenanza. Non obstante, aquelas que teñan programada unha rotación de vacacións ó longo do ano, establecerán a seguinte escala para o disfrute da bolsa extraordinaria:

-Novembro, decembro, xaneiro e febreiro: 22 días de salario base, máis antigüidade, máis complemento de convenio.

-Marzo, abril, maio e outubro: 19 días de salario base, máis antigüidade, máis complemento de convenio.

-Xuño, xullo, agosto e setembro: 14 días de salario base, máis antigüidade, máis complemento de convenio.

Cando as vacacións coinciden en dous períodos diferentes, a bolsa repartirase proporcionalmente ós días que corresponda a cada un deles.

Artigo 15º.-Licencias.

Os traballadores afectados por este convenio, logo de aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturais en caso de parto da esposa.

c) Tres días en caso de enfermidade grave ou falecemento de parentes, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador necesita facer un desprazamento para o efecto, será de catro días.

d) Dous días por traslado do domicilio habitual.

e) O tempo necesario para o cumprimento de funcións de carácter sindical ou público, sempre que medie a oportuna e previa convocatoria e subseguinte xustificación da utilización do período convocado e non exceda de cinco días alternos e dous consecutivos no transcurso do mesmo mes.

f) Un día por asuntos propios, que non será acumulable a ningún outro permiso nin ás vacacións.

Artigo 16º.-Excedencias.

Os traballadores que leven un ano ó servizo da empresa teñen dereito a que se lles recoñeza a

posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non inferior a seis meses nin maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O traballador excedente conservará só un dereito preferente ó reingreso das vacantes de igual ou similar categoría á súa que houberse ou se producise na empresa, agás que a excedencia fose por un prazo de seis meses, neste caso produciríase o reingreso automático ó remata-la excedencia. A excedencia forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e á antigüidade, concederáse pola designación ou elección para un cargo público que lle imposibilite a asistencia ó traballo. O mesmo tratamento daráselle ó traballador excedente que teña cargo provincial ou similar, no nivel de secretario do sindicato respectivo.

Artigo 17º.-Xustificantes.

As empresas facilitarán a todos aqueles traballadores que se ausenten do traballo con causa xustificada, sexa cal sexa, un xustificante.

Artigo 18º.-Incapacidade laboral transitoria.

Nos casos de incapacidade laboral transitoria as empresas afectadas por este convenio complementarán as prestacións da Seguridade Social nas situacións e contías seguintes:

- a) Hospitalización e accidente laboral, así como na primeira baixa do ano por enfermidade: ata o 100% dos seus emolumentos desde o primeiro día.
- b) Nos casos de segunda ou posteriores baixas por enfermidade e as producidas por accidente non laboral e ata o quinto día: o 85% dos seus emolumentos. A partir do quinto día o 100% dos seus emolumentos.

O termo emolumentos entenderase por salario base, antigüidade, complemento convenio e complemento de transporte.

Artigo 19º.-Póliza de seguros.

As empresas subscribirán unha póliza de morte por accidente ou invalidez total ou absoluta para tódolos traballadores fixos, por unha cantidade de 2.000.000 de pesetas.

Artigo 20º.-Axuda escolar.

Establécese unha axuda escolar, logo de xustificación documental do centro, de 9.000 pesetas por fillo, desde os catro anos, ata que remate os seus estudos de EXB. Esta cantidade será aboada durante o primeiro trimestre do curso escolar.

Establécese unha axuda especial para pais de fillos subnormais minusválidos, polos que se reciba prestación da Seguridade Social en tal concepto, consistente en 4.000 pesetas mensuais por cada fillo en tales condicións.

Artigo 21º.-Gratificacións extras.

Por nupcialidade 12.964 pesetas. Por nacemento de fillo 9.723 pesetas.

Para percibir estas gratificacións será necesario ter, como mínimo, un ano de antigüidade na empresa.

Establécese, así mesmo, unha axuda por defunción do traballador que se cifra en 30.000 pesetas, que percibirán os seus herdeiros.

Artigo 22º.-Seguridade para o posto de traballo.

A todo traballador que, por calquera caso, non puidese seguir desempeñando o posto de traballo para o que foi contratado, a empresa estará obrigada a outorgarlle un dereito preferente de ocupación das vacantes que existan, sempre e cando as características do posto habilitado sexan aptas ás condicións físicas e intelectuais do traballador.

Nos casos de condutores contratados como tales e no suposto de retirada do seu carné de conducir, estará obrigada a empresa a respectarlle os mesmos emolumentos que se estivera traballando ata que se coñeza a resolución xudicial.

Se a retirada fose por un período superior, ata o máximo dun ano, a empresa adxudicaralle temporalmente un posto de traballo, respectándolle as condicións económicas.

Artigo 23º

A comisión paritaria, por proposta dos comités de empresa, estudarán os ritmos de distribución, co fin de fixa-los criterios de axudas por venda, autoventa e prevenda.

Así mesmo, a dirección da empresa e os comités ou delegados de persoal revisarán os posibles incentivos á produción, repartición e administración.

Artigo 24º.-Xubilación.

O traballador que, por proposta da empresa, se xubile voluntariamente con anterioridade a cumpra-los sesenta e cinco anos, terá dereito a percibir, por parte da empresa, unha cantidade que, sumada á prestación por xubilación, sexa igual ó salario base máis antigüidade, máis complemento de convenio, percibidos o último mes antes de se xubilar. Estas cantidades percibiráas ata o momento en que cumpra os sesenta e cinco anos.

A xubilación será obrigatoria ós sesenta e cinco anos para tódolos traballadores afectados por este convenio.

Artigo 25º.-Competencias do comité de empresa.

a) Dereito á negociación colectiva.

b) Recibir información que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertenza a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable de emprego da empresa.

c) Emitir con antelación suficiente sobre os plans de formación profesional da empresa, proceso de fusión, absorción e modificación do status xurídico da empresa, cando supoña incidencia que afecte o volume de emprego.

d) Emitir informe con carácter previo:

1. Reestructuración de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquelas.

2. Redución de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

3. Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.

4. Estudio de tempos, establecementos de sistemas de incentivos e valoración dos postos de traballo.

5. Coñece-los modelos de contrato escritos que se utilicen nas empresas, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

6. Ser informados de tódalas sancións impostas por faltas moi graves, en especial en supostos de despedimentos.

7. Dereito a ser oído con carácter previo a toda decisión de sancións graves ou despedimentos.

8. Ser informado, no referente ás estatísticas, sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistrabilidade, o movemento de ingreso, cesamentos e ascensos e probas de selección.

e) Exercer un labor:

1. De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto ós pactos, condicións e/ou usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes. Así mesmo, inclúese a capacidade de informar sobre calquera anomalía nos dereitos contractuais do traballador.

2. De vixilancia nas condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo da empresa.

3. De participar, como se determina por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa ou sector, en beneficio dos traballadores ou da súa familia.

4. De colaborar coa dirección da empresa para conseguir-lo establecemento de canto procure o mantemento e incremento da produtividade da empresa, sempre que se pactasen sistemas ou medidas tendentes a conseguila.

f) Recoñeceráselle ó comité de empresa capacidade procesual como órgano colexiado para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ó ámbito da súa competencia.

g) Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto, observarán o sigilo profesional en todo o referente ás alíneas b), c) e d) deste artigo, aínda despois de deixar de pertencer ó comité de empresa e, en especial, en todas aquelas materias sobre as que a dirección e o comité sinalen o seu carácter reservado.

h) Asemblea de traballadores:

1. Dereito a convocar e presidir asembleas, sendo responsable do seu normal desenvolvemento.

Terán a obriga de comunicarlle ó empresario a convocatoria e os nomes das persoas pertencentes á empresa que vaian asistir a elas, sendo necesario o consentimento previo da empresa, sempre e cando se realicen nos seus locais, o acceso a ela de persoas alleas.

2. Cando por traballar a quendas, por insuficiencia de local ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal, as diversas reunións parciais que teñan que realizarse considéranse como unha soa e datada no día da primeira.

3. O lugar da reunión será o centro de traballo se as condicións deste o permiten; esta terá lugar fóra das horas de traballo, nos catro meses de campaña. Nos oito meses restantes disporán dunha hora ó mes dentro da xornada.

A dirección non se poderá opor á realización dunha asemblea, cando esta teña como obxecto exclusivo someter ós traballadores:

a) A declaración ou o termo dunha folga.

b) A aprobación da totalidade dun convenio.

c) En caso de dimisión ou elección dos representantes sindicais.

A dirección poderase opor:

a) Se transcorrese menos dun mes despois da última reunión realizada.

b) Se aínda non se resarcise ou afianzase o pagamento polos danos materiais producidos por alteracións ocorridas nalgunha anterior asemblea.

4. A convocatoria, con exposición da orde do día, proposta polos convocantes, comunicaráselle ó empresario con 48 horas de antelación como mínimo, debendo este xustificar a recepción.

i) Os membros do comité de empresa disporán dun crédito de horas retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

As horas serán acumulables entre os diferentes membros do comité de empresa dentro de cada mes.

j) Garantías:

1. Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto ós demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

2. Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, agás que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, polo tanto, do establecido no artigo 54 do Estatuto dos traballadores.

3. No suposto de existir sanción ou despedimento por faltas graves ou moi graves, alleas á súa función como membro do comité de empresa e o delegado do sindicato a que pertenza, no suposto de que se encontrase recoñecido como tal na empresa. En todo suposto que os tribunais declaren a nulidade ou improcedencia do despedimento será obrigatoria a readmisión do traballador, sen a posibilidade de indemnización substitutoria, agás acordo das partes.

Artigo 26º.-Seccións sindicais.

Cada central ou sindicato poderá designar respectivamente un delegado entre os traballadores da empresa, sempre que o número dos seus afiliados supere o 10% do total do cadro de persoal.

Serán recoñecidas as mesmas garantías que as dos representantes elixidos polos traballadores.

Serán funcións das seccións sindicais:

a) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representen e dos afiliados deste da empresa.

b) Servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical e a dirección da empresa, con talante positivo.

- c) Logo de comunicación e aceptación por parte da dirección da empresa, poderán:
1. Difundir publicacións e avisos con carácter sindical.
 2. Fixar comunicacións e anuncios de carácter sindical ou laboral nos taboleiros de anuncios que para tal efecto existen na empresa.
 3. Reunirse nos locais da empresa fóra de horas de traballo.
- d) Propor candidatos ás eleccións para cubrir postos do comité de empresa.
- e) Serán, así mesmo, informados e oídos pola empresa con carácter previo:
1. Acerca dos despedimentos e sancións que afecten os afiliados ó sindicato.
 2. En materia de reestructuración do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente ós intereses dos traballadores.
- f) Cota sindical: a requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais ou sindicatos que leven a representación a que se refire esta alínea, as empresas descontarán da nómina mensual dos traballadores o importe da cota correspondente.
- O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertenza, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as anteditas detraccións, agás indicación en contrario, por períodos dun ano.
- Naquelas empresas onde as seccións sindicais contén con máis de cinco traballadores o seu representante terá dereito a dez horas para exercer-lo seu labor sindical. Estas horas non poderán ser acumuladas ás que xa desfrutase polo exercicio de calquera outro cargo de representación na empresa.

Artigo 27º.-Cláusula de desvinculación.

As porcentaxes de incremento salarial establecidas neste convenio non serán de necesaria ou obrigada aplicación para aquelas empresas que acrediten obxectiva e fidedignamente situacións de déficit ou perdas materiais nos exercicios contables de 1999 e 2000. Así mesmo, teranse en conta as previsións para 2001.

Nestes casos trasladaráselles ás partes a fixación do aumento do salario. Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como insuficiente nivel de produción e vendas, e entenderanse os datos que resulten da contabilidade da empresa, dos seus balances e das súas contas de resultados.

Os representantes legais dos traballadores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto a todo isto, sixilo profesional. En caso de discrepancia sobre a valoración dos ditos datos, poderán utilizarse informes de auditores ou censores de contas, atendendo ás circunstancias e dimensións das empresas. En función da unidade de contratación na que se encontren comprendidas as empresas que aleguen estas circunstancias, deberán presentar perante a representación dos traballadores a documentación precisa (balances, contas de resultados e, se é o caso, informe de auditores ou censores de contas), que xustifiquen un tratamento salarial diferenciado.

Neste sentido, nas de menos de 25 traballadores e en función dos custos económicos que isto implica, substituirase o informe de auditores ou censores xurados de contas pola documentación que resulte precisa dentro da sinalada nos parágrafos anteriores, para demostrar fidedignamente a situación de perdas.

Artigo 28º.-Axudas de custo.

Cando os traballadores teñan que permanecer fóra da súa localidade, ademais do correspondente salario, percibirán 4.600 pesetas diarias en concepto de compensación por gastos de desprazamento. Se regresan ó seu punto de residencia o mesmo día, a contía será de 1.500 pesetas.

Artigo 29º.-Contratación.

Tódolos traballadores que ingresen nunha empresa debe percibi-lo salario previsto para a súa

categoría neste convenio.

Exceptúanse os traballadores menores de idade, os que teñan contrato en prácticas ou formación, sempre que non teñan a categoría de peón. Estes traballadores rexeranse polo decreto de salario mínimo.

Artigo 30º.-Cláusula de adhesión ó AGA.

As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Táboas salariais 2001 (en pesetas)

Categoría	Salarios ano 2001	Complemento convenio	Cómputo anual
Peón	74.601	17.173	1.604.850
Subalterno	80.138	18.652	1.710.090
Axudante	85.219	18.367	1.782.030
Oficial de segunda	90.489	17.053	1.841.370
Oficial de primeira	95.000	17.237	1.911.795
Encargado grupo	104.972	16.594	2.051.730
Encargado sección	125.103	16.290	2.349.135
Encargado xeral	149.552	15.516	2.704.260
Complemento de transporte	19.020		