

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 15503

*Resolución de la Directora General de Trabajo y Salud Laboral de fecha 31-07-2003, por la que se hace público el convenio colectivo del sector de Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas, de las Illes. Balears.-*

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral  
(Convenios colectivos)

Expediente: 153 (Libro 3, asiento 2)

Código del convenio: 07/00055.-

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores:

-Asociación Fabricantes de Bebidas Refrescantes de Baleares, U.S.O. y CC.OO.,

han suscrito su Convenio Colectivo, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99);

### R E S U E L V O :

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 31 de Julio de 2003

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral  
Margarida G. Pizà Ginard

Convenio colectivo de BEBIDAS REFRESCANTES

#### ARTICULO PRELIMINAR.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Asociación de Fabricantes de Bebidas Refrescantes de Baleares por parte empresarial; y por parte social con la Unión Sindical Obrera, que representa el 100% de la representación en el sector. En el momento de la firma se incorpora la Confederación Sindical de CC.OO.

#### CAPITULO I AMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL Y DE PERSONAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas dedicadas a la elaboración de bebidas refrescantes, jarabes, horchatas, y a su personal.

##### Artículo 2.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la C.C.A.A.

##### Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2003, siendo su duración de tres años, finalizando, por tanto, su vigencia, el día 31 de diciembre de 2005.

Se considerará automáticamente prorrogado a su término si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas

En caso de prórroga del presente convenio, los aspectos económicos contenidos en los artículos 10,11,12,15,18,22,26 y 29 del mismo, se incrementarán de forma automática y tomando como base el porcentaje previsto de incremento del IPC del año en curso con cláusula de revisión salarial en caso de que el IPC real sea superior al previsto, con carácter retroactivo a enero del año en curso.

#### CAPITULO II DISPOSICIONES VARIAS

##### Artículo 4.- INCREMENTO DEL SALARIO BASE DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

El trabajador que ostente dicha categoría y tenga una antigüedad en la

empresa superior a los tres años, verá incrementado su salario base en el 50% de la diferencia existente entre el de la categoría inmediata superior y el suyo propio. Y a los seis años de permanencia, recibirá el 100% del salario de dicha categoría superior aunque la suya permanezca inalterable.

##### Artículo 5.- MONITOR Y PREVENTISTA.

Se mantienen las categorías de Monitor y Preventista, previstas en el anterior convenio:

Monitor: Es el vendedor adelantado que en un momento dado instruye en las funciones de venta al personal de nuevo ingreso.

Preventista: Es el trabajador que se dedica a la promoción de ventas, recogiendo los pedidos que se efectúan y con seccionando las cargas de los vehículos, teniendo bajo su responsabilidad la eficacia de la gestión, distribución y cobro de los mismos.

##### Artículo 6.- INGRESOS.

Todo el personal de la empresa tenderá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en su grupo profesional, hasta Oficial de Primera.

El puesto de encargado de grupo será de libre designación por la empresa pero si el designado perteneciese a la misma, deberá seguirse el procedimiento de concurso de oposición entre los Oficiales primera aspirantes al puesto.

Los periodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, serán los siguientes:

Trabajadores no cualificados 30 días.

Trabajadores cualificados y técnicos no titulados 60 días.

Técnicos titulados 90 días.

Todo contrato, cualquiera que sea el grupo profesional a que se refiera, deberá realizarse siempre por escrito, siendo comunicado mediante la entrega de copia al comité de empresa o delegado de personal dentro de las 24 horas siguientes al de su formalización.

Artículo 7.- FINIQUITO: dentro de las 48 horas inmediatamente anteriores a la fecha de la rescisión de un contrato de trabajo, la empresa facilitará copia del finiquito al comité de empresa o delegado de personal.

##### Artículo 8.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría por un periodo que sobrepase los cinco meses ininterrumpidos, este consolidará la nueva categoría a todos los efectos.

La retribución del trabajador mientras este en puesto de superior categoría a la suya será la correspondiente a la misma, a todos los efectos.

Del traslado de un trabajador a un puesto de categoría superior la suya debe ser informado el comité de empresa o delegado de personal.

##### Artículo 9.- FORMACION.

El contrato para la formación o de aprendizaje será siempre retribuido y se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

#### CAPITULO III RETRIBUCIONES

##### Artículo 10.- SALARIO BASE.

El salario base para cada categoría profesional será el especificado en el anexo uno (tabla salarial) del presente convenio colectivo, la cual será el resultado de aplicar un incremento igual al IPC real anual sobre la tabla salarial vigente a 31/12/1998, aplicando el porcentaje correspondiente al IPC de 1999, el resto de años hasta el 2002 se tomara como base la base resultante de las revisiones del año inmediatamente anterior aplicando el IPC real correspondiente a cada uno de los años. Esta actualización de la tabla salarial no tendrá en ningún caso efectos retroactivos anteriores a la firma del presente convenio colectivo.

Para el año 2003 a la tabla resultante de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior se le incrementará el un porcentaje igual al IPC previsto anualmente más un 0.5%, dicho incremento también será de aplicación a los años 2004 y 2005, tomando como base, la tabla resultante de las revisiones del año inmediatamente anterior.

En cada caso y tan pronto sea comprobada la variación real del IPC a 31 de diciembre de los años 2003, 2004, y 2005, las tablas salariales aplicadas durante cada uno de los mencionados años será revisada, adaptando el porcentaje de incremento el citado IPC real, de modo que el incremento final sea igual al IPC real a 31 de diciembre incrementado en un 0,5%.

##### Artículo 11.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un plus de asistencia que se percibirá por día efectivamente trabajado y días laborales de vacaciones y cuyo importe será, para cada una de las categorías profesionales, el expresado en el anexo uno (tabla salarial) del

presente convenio colectivo

#### Artículo 11bis.- PLUS DE ASISTENCIA EN DISTRIBUCIÓN.

En el caso de que el personal de preventa o distribución no salga en ruta por orden de la dirección, se les abonará el Plus de Asistencia correspondiente al Oficial 1ª en Fabricación.

#### Artículo 12.- COMISIONES.

Las empresas entregarán a cada uno de los trabajadores los baremos de las comisiones que se vienen percibiendo a 31 de diciembre de 2002, en el plazo de 30 días siguientes al de la publicación del presente convenio en el B.O.C.A.I.B.

#### Artículo 13.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días de salario base de convenio, más complemento salarial de antigüedad en su caso, cada una de ellas, haciéndose efectivas dentro del mes de julio la primera y antes del 22 de diciembre la segunda.

#### Artículo 14.- PARTICIPACION EN BENEFICIO.

Consistirá en 30 días de salario base de convenio más complemento salarial de antigüedad, abonándose el último día laborable del mes de marzo.

#### Artículo 15.- PREMIO FIN DE CAMPAÑA.

Se establece un premio fin de campaña para todos los trabajadores que permanezcan en la empresa los días 15 de octubre, los cuales percibirán según tabla salarial si su permanencia en la empresa fuese de un año o más. Los trabajadores que cesaren en la empresa antes de la mencionada fecha, percibirán la parte proporcional correspondiente en relación al tiempo trabajado.

#### Artículo 16.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio vengán percibiendo porcentaje en concepto de antigüedad, consolidarán dicho porcentaje. Dichos porcentajes no se alterarán con el paso del tiempo.

Los trabajadores de nueva contratación cualquiera que sea su modalidad contractual, percibirán un 2% adicional al salario base de su categoría en concepto de virtuales derechos de antigüedad.

#### Artículo 17.- DIETAS.

Todo el personal que tenga que desplazarse de la empresa, fuera de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo, tendrá derecho a que la empresa le abone el importe de los gastos ocasionados al respecto, previa justificación de los mismos (facturas de restaurantes y billetes de transporte utilizado).

#### Artículo 17 bis.- DIETA ESPECIAL.

Se establece una dieta especial para el personal de distribución, que consistirá en 5,83 euros por día trabajado y siempre que se efectúe en ruta una comida, fuera de su domicilio. En caso de avería cuya reparación motive la llegada a la empresa después de las 22,00 horas, el personal implicado tendrá derecho a que la empresa le abone 8,99 euros por gastos de cena.

### CAPITULO IV- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

#### Artículo 18.- JORNADA DE TRABAJO.

Se establece una jornada semanal de trabajo de 40 horas de trabajo efectivo, prestado de lunes a viernes. La jornada máxima anual se establece en 1811 horas de trabajo efectivo. No obstante, cada una de las empresas afectadas por el presente convenio podrán acordar, con los trabajadores de las mismas, una distribución y ejecución distinta de la establecida, ello siempre que no sobrepase el referido computo anual.

Se establece un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo a todo el personal afectado por este convenio que trabaje en la modalidad de jornada continuada, considerándose dicho tiempo como trabajo efectivo.

#### Artículo 19.- VACACIONES.

Se establecen 23 días laborables de vacaciones anuales, retribuidas a salario real, para todo el personal afectado por el presente Convenio. El personal que cese o ingrese en la empresa durante el año, disfrutará las vacaciones a prorrata del tiempo trabajado.

Por parte de los trabajadores, entre los días 15 de septiembre y 15 de octubre de cada año, se procederá a la remisión a la Dirección de la empresa de su solicitud de periodo vacacional individualizado, el cual deberá ser aceptado o en su defecto modificado por necesidades organizativas, en un plazo no superior a 15 días. Las vacaciones así acordadas iniciarán su validez el 1 de noviembre de cada año, hasta el 31 de octubre del año siguiente.

#### Artículo 20.- BOLSA DE VACACIONES

Al iniciar las vacaciones, el personal percibirá una bolsa de 15 días de salario base + antigüedad. El personal de temporada o el que haya prestado servicio durante parte del año, percibirá dicha bolsa en proporción al tiempo trabajado.

#### Artículo 21.- LICENCIAS Y PERMISOS.

Todo permiso o licencia que tenga carácter abonable, será pagado a razón de salario base más complementos salariales fijos. Se establecen los siguientes permisos para las circunstancias que se citan:

a.- 3 días laborables, ampliándose a siete según circunstancias apreciadas por la empresa, en los casos de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge y hermanos, así como de los demás familiares que convivan con el solicitante. En caso de que el fallecimiento se produzca fuera de las islas, la licencia será de 6 días naturales, ampliables a diez según las circunstancias.

b.- 2 días laborables en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c.- 15 días naturales en caso de matrimonio si es en temporada y dieciocho días naturales si el matrimonio se contrae fuera de temporada. El solicitante deberá comunicar tal circunstancia con un mes de antelación como mínimo.

d.- en caso de matrimonio de hijos o hermanos o primera comunión de aquellos, el permiso será del día natural que coincida con la ceremonia.

e.- por el nacimiento de hijos, la licencia será de tres días laborables ampliables a siete días naturales, según las circunstancias apreciadas por la empresa.

f.- por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

g.- durante dos días naturales para el traslado de su domicilio habitual.

h.- el trabajador que realice estudios con titulación oficial podrá disponer de permisos para realizar los exámenes parciales o finales y si tuviera que realizarlos en la península, además del día del examen dispondrá del tiempo necesario para el desplazamiento. Para obtener dicho permiso se deberá presentar el justificante de asistencia al examen, no pudiendo la empresa exigir las notas al interesado.

### CAPITULO V - I.T. INVALIDEZ JUBILACION

#### Artículo 22.- SITUACION DE IT.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio en situación de IT la percepción entre la aportación obligatoria de la SS y la aportación de la empresa del 85% del salario real del mes anterior al que tuviera lugar la contingencia, durante los quince primeros días de la misma y el 100% a partir del undécimo.

#### Artículo 23.- INVALIDEZ PERMANENTE.

Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de dos millones y medio de pesetas a percibir por si mismos o por los beneficiarios designados, en los supuesto de declaración de invalidez en los grados de invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez o por muerte, siempre que la invalidez o el fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligados al pago del citado capital, caso de producirse las contingencias citadas en el párrafo anterior.

#### Artículo 24.- FIDELIZACION.

Todos los trabajadores que cesen voluntariamente antes de los 65 años de edad, percibirán de su empresa las siguientes cantidades y que tengan un mínimo de antigüedad de 10 años en la empresa tendrán derecho a los siguientes premios de fidelización:

60 años: 3.145,85 euros

61 años: 2.590,61 euros

62 años: 2.220,59 euros

63 años: 1.665,34 euros

64 años: 1.295,34 euros

La percepción de las cantidades mencionadas en el presente artículo, es incompatible con el reinicio de los trabajos tanto por cuenta propia como por cuenta ajena en el mismo sector. Los trabajadores que acogidos a este artículo causen baja voluntaria y posteriormente inicien sus servicios en una empresa afectada por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo o bien por cuenta propia dentro del sector.

Deberán, con independencia del momento del reinicio de su actividad en el sector, efectuar a la empresa, la devolución de las cantidades por ese concepto percibidas.

**Artículo 25.- JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.**

Las empresas y trabajadores considerados individualmente y afectados por el presente convenio colectivo, podrán de mutuo acuerdo, pactar la jubilación anticipada en los términos establecidos en el RD 2705/81 de 19 de octubre por el que se desarrolla el art.1 del RD 14/81 de 20 de agosto

**Artículo 26.- SERVICIO DE MEDICINA PREVENTIVA.**

La empresa facilitará a través de los servicios oficiales correspondientes, un reconocimiento anual a todo el personal a su servicio, bajo la supervisión del delegado de personal

**CAPITULO VI – DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 27.- AYUDA PARA HIJOS MINUSVALIDOS FISICOS O PSICICOS.**

Las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos minusválidos físicos o psíquicos, la cantidad de 7050 pesetas mensuales, siempre que se acredite o justifique la asistencia a centros de especialización, salvo que se acredite o justifique la imposibilidad de asistencia a dichos centros.

**Artículo 28.- ROPA DE TRABAJO.**

Al personal se le facilitará ropa de trabajo en consonancia con el que presenten un equipo de verano y otro de invierno, debiendo efectuar la entrega del primero en los meses de marzo y abril y el segundo en los meses de septiembre y octubre. Al personal de nuevo ingreso se le proporcionará un equipo dentro de los 45 días siguientes a su incorporación

**Artículo 29.- LOCAL COMEDOR.**

En el caso de que la jornada laboral lo obligue, la empresa habilitará un local en condiciones para que sus trabajadores efectúen sus comidas

**Artículo 30.- COMISIONES DE RETIRADA.**

En los casos de cierre temporal de los establecimientos, los bultos que se retiren motivarán el descuento de comisión. En la modalidad de preventiva, al Preventista como responsable de esta situación, alcanzando dicho descuento el 100% de la comisión de bultos de retirada.

En la modalidad de autoventa, el autovendedor que sirvió el último género o pedido será quien retire el producto de retirada.

**Artículo 31.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO.**

Tendrán tal consideración aquellos trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante dos o más temporadas veraniegas consecutivas, por lo que deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades por las que fueron contratados.

Dichos llamamientos se efectuarán por riguroso orden de antigüedad en cada una de las categorías laborales.

En caso de no efectuar tal llamamiento, el trabajador podrá reclamar, en procedimiento de despido, ante la jurisdicción competente.

**Artículo 32.- MULTAS.**

Las multas por mal aparcamiento se abonarán en un 90% a cargo de la empresa y el 10% restante a cargo del trabajador. Las correspondientes a exceso de carga irán íntegramente a cargo de la empresa.

**Artículo 33.- DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y REUNION DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESA.**

Las horas que el comité de empresa o delegados de personal tienen para el ejercicio de sus funciones representativas podrán ser acumuladas semestralmente en uno o varios de sus miembros. Bastará para ello la comunicación a la dirección de la empresa con razonable anticipación

**Artículo 34.- DE LAS SECCIONES DE LOS SINDICATOS.**

De acuerdo con lo establecido en el art. 8-a de la LOLS podrán constituirse secciones de los sindicatos de acuerdo con los estatutos del sindicato de que se trate. La representatividad de dicha sección sindical recaerá sobre el candidato electo de entre los afiliados al sindicato.

**Artículo 35.- EXCEDENCIAS.**

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical en el ámbito superior a la empresa en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras que se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por la finalización de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que se produzca en la plan-

tilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.

**Artículo 36.- LEGISLACION SUBSIDIARIA.**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo serán de aplicación las normas legislativas vigentes, especialmente el estatuto de los trabajadores.

**Artículo 37.- COMISION PARITARIA.**

Se constituirá una comisión paritaria, integrada por tres representantes de la patronal y tres de los trabajadores, elegidos preferentemente entre los integrantes de la comisión negociadora constituida en su día, y a la que podrán incorporarse si las partes lo requieren, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones.

Esta comisión, independientemente de las reuniones que tenga que realizar durante la vigencia del presente convenio, se reunirá durante el primer trimestre del 2004 para revisar el articulado referente a condiciones sociales una vez se haya podido evaluar la evolución del sector durante el año 2003.

**Artículo 38.- DERECHO DE INFORMACION DE LOS SINDICATOS.**

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que tengan implantación, a fin de que esta sea distribuida o colocada en los tabloneros de anuncios fuera de las horas de trabajo y sin que en ningún caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo. La información será entregada al representante sindical.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.-**

Expresamente se faculta a la empresa para que proceda al abono de los pertinentes atrasos por aplicación del presente convenio colectivo en un periodo de tres meses a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

**DISPOSICION ADICIONAL 2ª.-**

Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas en que se acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los últimos dos años, respecto del año que trate. Se tendrán en cuenta asimismo las previsiones del año en curso.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en el Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, acordándose el procedimiento de arbitraje, voluntario y vinculante, para el caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria.

A tal fin, dicha Comisión Paritaria elaborará el procedimiento y determinará las condiciones que deban concurrir para autorizar la no aplicación del régimen salarial establecido, con arreglo a las siguientes normas:

a)Será obligada la comunicación a las partes expresando la intención de descuelgue salarial, así como la entrega de información amplia, suficiente y por escrito, determinándose como documentación mínima la copia del depósito de cuentas en el Registro Mercantil, cuando ello sea preceptivo, o cualquier otra documentación similar o correspondiente, en su caso, sobre la situación de la empresa, así como la oferta concreta de incremento propuesto por la misma.

b)Se establecerán contenidos de procedimiento, tales como plazos de solitud, órganos de seguimiento competentes, temporalidad de la medida aplicada, formulas de remisión a arbitraje, etc. Así como las formulas para que el empresario que haya utilizado el procedimiento descuelgue, una vez saneada su situación, vuelva a la aplicación del Convenio, acordando los incrementos aplicables. A tal efecto, las empresas tendrán un incremento progresivo de salario si supera las circunstancias económicas adversas, hasta llegar a la aplicación de las tablas salariales establecidas con carácter general en el Convenio.

c)Se exigirán planes de viabilidad y de reconversión económica que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

La empresa procurará mantener los puestos de trabajo con que cuentan en el momento de la firma del presente convenio colectivo y durante la vigencia del mismo

**DISPOSICION FINAL.- ASISTENCIA JURÍDICA.**

Cualquier trabajador afectado por el presente convenio podrá requerir los servicios jurídicos de las Centrales Sindicales firmantes del mismo, cuando haya de recurrir ante la Jurisdicción Laboral competente, como demandante, ya sea en reconocimiento de derecho o reclamación de cantidad. En dichos supuestos y siempre que los Juzgados de lo Social fallen la sentencia favorable al trabajador, la empresa vendrá obligada a abonar los costes de dicha asistencia jurídica al trabajador.

Tales costes serán según honorarios mínimos del Colegio de Abogados de Baleares, incrementándose en un máximo del 20% para el caso de que los mismos no estuvieran actualizados en los últimos cuatro años, o del 10% de no estarlo en los últimos dos años.

En caso de conciliación, cada parte asumirá sus propios gastos, salvo pacto en contrario.

