

## **JUNTA DE ANDALUCÍA**

### **Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico**

#### **Delegación Provincial**

#### **CÓRDOBA**

#### **Sección de Ordenación Laboral**

#### **Núm. 1.747**

#### **Convenio Colectivo número 1.360**

#### **Código Convenio: 14-0224-2**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito el día 9 de enero de 2004, entre la representación legal de la empresa Refrescos Andalucía, S.A. y sus trabajadores, con una vigencia de 4 años, desde el día 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

#### **Acuerda**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 24 de febrero de 2004.- El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

#### **Acta inicial**

En Córdoba y en los locales del Hotel N.H. Amistad, siendo las 9:00 horas del día 4 de noviembre de 2003, se reúnen de un lado la Representación de la Dirección de Refrescos Andalucía, S.A. y del otro la Representación Social de los Trabajadores,



cuyos nombres se detallan a continuación.

**Por la dirección:**

JOSÉ DE LA IGLESIA GARCÍA-GUERRERO (Dtor. General).

MIGUEL PARTAL SAMPE (Dtor. de planta Refrescos Andalucía).

M<sup>a</sup> CRUZ FABO NAVARRO (RRHH, Grupo Refrescos South).

JOSÉ M<sup>a</sup> ARREGUI ZAMORANO (Asesor de Empresa).

**Por los trabajadores:**

JOSÉ MANUEL SALAZAR SERRANO (U.G.T.).

JOSÉ RAMÓN TAPIA MARTÍN (U.G.T.).

RAFAEL LUIS PÉREZ MORAL (U.G.T.).

ANTONIO MANUEL IBÁÑEZ LUQUE (U.G.T.).

JOSÉ DE JESÚS GUERRERO FERNÁNDEZ (U.G.T.).

**Todos ellos integrantes del Comité de Empresa.**

FRANCISCO RUIZ SÁNCHEZ (Asesor de U.G.T.).

Ambas partes reconocen capacidad suficiente para negociar y firmar acuerdos que afecten a la totalidad de la plantilla.

Así pues y para que conste a todos los efectos legales que proceda.

**Acuerdan**, constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Refrescos Andalucía S.A., que estará integrada por las personas indicadas y comenzar en el día de hoy la negociación del mismo.

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha arriba indicados.

**Por los trabajadores.- por la dirección.**

Hay varias firmas.

**Acta final**

En Alcolea (Córdoba) y en los locales de la empresa REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A., siendo las 10:00 horas del día 21 de enero de 2004, se reúnen de un lado la Representación de la Dirección de Refrescos Andalucía, S.A. y del otro la





Representación Social de los Trabajadores, cuyos nombres se detallan a continuación.

**Por la dirección:**

JOSÉ DE LA IGLESIA GARCÍA-GUERRERO (Dto. General).

MIGUEL PARTAL SAMPE (Dtor. de planta Refrescos Andalucía).

M<sup>a</sup> CRUZ FABO NAVARRO (RRHH, Grupo Refrescos South).

JOSÉ M<sup>a</sup> ARREGUI ZAMORANO (Asesor de Empresa).

**Por los trabajadores:**

JOSÉ MANUEL SALAZAR SERRANO (U.G.T.).

JOSÉ RAMÓN TAPIA MARTÍN (U.G.T.).

RAFAEL LUIS PÉREZ MORAL (U.G.T.).

ANTONIO MANUEL IBÁÑEZ LUQUE (U.G.T.).

JOSÉ DE JESÚS GUERRERO FERNÁNDEZ (U.G.T.).

**Todos ellos integrantes del Comité de Empresa.**

FRANCISCO RUIZ SÁNCHEZ (Asesor de U.G.T.).

Ambas partes se reconocen capacidad suficiente y acuerdan:

1º.- Aprobar el Convenio Colectivo de la Empresa REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A., para los años 2004-2007, integrado por 53 artículos y 5 anexos.

2º.- Facultar al asesor de los representantes de los trabajadores para que realice las gestiones oportunas para el registro del Convenio en la Oficina Pública correspondiente, así como su publicación en el Boletín Oficial de Andalucía

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha arriba indicados.

**Por los trabajadores.- por la dirección.**

Hay varias firmas.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**



## **REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A.**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A. en Alcolea (Córdoba).

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales en la empresa REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A. cuya actividad principal es la elaboración de bebidas refrescantes.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Será de aplicación este Convenio Colectivo a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de la Empresa REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A., excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El texto articulado del presente Convenio Colectivo tiene una duración de cuatro años, iniciando sus efectos desde el día 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2007.

Como excepción la tabla salarial inicial del 2004 (sin que proceda revisión en caso de desviación del IPC previsto) y el precio de las horas extras y nocturnas de 2004 se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de noviembre de 2003.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa en el período comprendido entre 1 de julio de 2007 y 31 de octubre de 2007. Si no se denuncia se prorrogará por anualidades.

En el primer semestre del año 2006 las partes se reunirán para valorar la situación general del convenio y su correcta aplicación y, en su caso, podrán pactar de mutuo acuerdo alguna revisión.

### **Capítulo II. Organización del trabajo.**



## **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.

## **Capítulo III. Clasificación profesional y contratación.**

### **Artículo 6. Disposición general.**

El personal que preste sus servicios en REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A. y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Todo trabajador tendrá un determinado grupo profesional, una categoría y un nivel salarial conforme lo establecido en el Anexo número III del presente Convenio Colectivo.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa la formación adecuada.

### **Artículo 7. Movilidad funcional.**

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven el cambio de categoría profesional, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del nuevo puesto de destino mientras estén desempeñando su trabajo en éste.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este artículo se someterán al procedimiento de la Comisión Paritaria y si ésta no dictare una solución en el plazo de treinta días, se acudirá a las instancias que proceda.

### **Artículo 8. Contratación.**





REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A. podrá utilizar todas las modalidades de contratación que permita la normativa vigente.

Se podrán celebrar contratos de naturaleza eventual cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

### **Artículo 9. Vacantes.**

En el caso de que se produjeran vacantes en la plantilla fija podrán acceder a las mismas otros trabajadores fijos de la empresa si reúnen el perfil profesional adecuado a juicio exclusivo de la Dirección de la Empresa. Seguidamente se deberán cubrir preferentemente con el personal que no tenga tal condición, siempre que reúna el perfil profesional adecuado a juicio exclusivo de la Dirección de la Empresa.

## **Capítulo IV. Ingresos, ceses y ascensos.**

### **Artículo 10. Período de prueba.**

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la Empresa.

### **Artículo 11. Ceses voluntario.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:





Personal obrero y subalterno: 15 días naturales.

Técnicos y administrativos: 1 mes.

El incumplimiento de obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

### **Artículo 12. Ascensos de categoría.**

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

**1.- Personal obrero.-** Las vacantes de oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con diez días como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas, en el supuesto de que estas consten de conocimientos teóricos o mecánicos, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio, para cada categoría o puesto de trabajo definido.

**Procedimiento.-** La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente, y dos trabajadores de categoría no inferior a las de las vacantes a cubrir, uno de ellos será Miembro del Comité y el otro será un trabajador de la plantilla designado por éste. La Empresa elaborará el programa de materias que se exigirá en los exámenes, éste programa estará acomodado a las categorías recogidas en el presente Convenio.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán a título individual, según el baremo establecido procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación prevalecerá la antigüedad.

**2.- Personal con capacidad disminuida.-** Todos aquellos trabajadores que tengan reducidas sus facultades físicas o intelectuales o sufran una capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.





**3.- Personal subalterno.-** Las plazas de porteros y ordenanzas, caso de que lleguen a existir, se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

### **Artículo 13. Contrato de trabajo.**

La Empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores con un contrato escrito, en el que constará su fecha de ingreso en la empresa, categoría y extremos exigibles legalmente. Igualmente éstos percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las nóminas.

Conforme a la normativa vigente, y con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta Dirección, la Empresa entregará en el plazo máximo de diez días a los Representantes de los Trabajadores, copia de los contratos laborales que formalicen, excluyendo los datos que afecten a la intimidad personal del contratado. Los Representantes de los Trabajadores la firmarán a su recepción, a los efectos de que la Empresa pueda acreditar que se ha producido su entrega.

## **Capítulo V. Jornada, horas extraordinarias y vacaciones.**

### **Artículo 14. Jornada de trabajo.**

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, de acuerdo con la siguiente regulación.

Durante el año 2004: 1.794 horas.

Durante el año 2005: 1.788 horas.

Durante el año 2006: 1.780 horas.

Durante el año 2007: 1.772 horas.

### **Artículo 15. Organización de la jornada.**

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., con respeto a las normas legales establecidas en la materia de obligado cumplimiento.



## **Artículo 16. Calendario laboral.**

La Dirección de la Empresa establecerá en el mes de enero de cada año el correspondiente calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

## **Artículo 17. Régimen de trabajo.**

La actividad laboral se desarrollará de lunes a domingo.

En la medida en que lo permitan las necesidades productivas, siempre a juicio de la Dirección, se mantendrán los sistemas de turnos actuales y cuando la Dirección estime necesario utilizar la actividad laboral de lunes a domingo, Comité de Empresa y Dirección pactarán el sistema de rotación.

Como compensación por este sistema de flexibilidad laboral se producirá un incremento salarial anual para cada uno de los años de vigencia de este convenio del 1% en todos los conceptos salariales que figuran en el artículo 24.

## **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la Empresa.

No se entenderán como horas extras las realizadas por cada trabajador dentro de su turno y horario que tenga establecido.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes recuerdan la conveniencia de recurrir lo mínimo indispensable a las horas extraordinarias.

Por razón de las características diferenciadoras de esta Empresa se establecen los siguientes criterios:

- 1.- Horas extraordinarias normales o habituales: SUPRESIÓN.
- 2.- Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos: REALIZACIÓN.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencias, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.): REALIZACIÓN.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extras realizadas con una periodicidad mínima de un mes.



El valor de la hora extraordinaria para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será el establecido en el Anexo número II.

### **Artículo 19. Vacaciones.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute retribuido de 22 días laborables de vacaciones, por año natural de servicios prestados. Se fijarán de mutuo acuerdo. En defecto de acuerdo cada parte elegirá la mitad del periodo.

En el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, por ser de máxima actividad en la Empresa, los trabajadores solo podrán disfrutar una semana natural de vacaciones.

En todo caso las partes se comprometen a que el disfrute de las vacaciones se realice garantizando siempre las necesidades productivas de la Empresa.

## **Capítulo VI. Licencias retribuidas, permisos y excedencias.**

### **Artículo 20. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio religioso o civil: 20 días naturales.
- b) Ingreso u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.
- c) Fallecimiento del cónyuge: 7 días naturales.
- d) Fallecimiento de ascendientes o descendientes: 4 días naturales.
- e) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.
- f) Alumbramiento de esposa: 5 días naturales.
- g) Traslado de domicilio habitual: 1 día laboral.
- h) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable. Se incluye el sufragio activo.
- i) Funciones sindicales o de representación de personal: Conforme a lo legalmente establecido.

En los supuestos b), d) y e) del presente artículo si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto que exceda de 350 kilómetros de su lugar de

residencia, el permiso se ampliará en 1 día natural.

### **Permisos por consulta médica.**

Con el debido justificante y avisando con toda la antelación posible:

**Médico de cabecera:** Por el tiempo necesario con el límite de 3 horas/día para el personal de Alcolea y 4 horas/día para el personal de fuera de Alcolea. Deberá justificarse y solo se concederá el permiso si la consulta coincide necesariamente con el horario de trabajo. Se establece un límite total anual de 18 horas para trabajadores de Alcolea y 24 horas para trabajadores de fuera de Alcolea. No se computará a los efectos del límite de horas aquí previsto la visita al médico de cabecera si como consecuencia de la misma el trabajador obtiene un volante para acudir al especialista de la Seguridad Social.

### **Médico especialista de la Seguridad Social o sistema público de salud:**

Por el tiempo necesario.

### **Artículo 21. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

La Dirección de la Empresa se compromete a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

### **Artículo 22. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y sólo afectará al personal fijo de la Empresa:

**Excedencia voluntaria:** El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro de los 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

El límite para las excedencias voluntarias será del 3% del total de la plantilla fija en cada momento.

**Excedencia forzosa:** El trabajador en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de



su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurran las siguientes circunstancias:

A) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante Resolución Administrativa adecuada.

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

## **Capítulo VII. Absorción y compensación.**

### **Artículo 23. Absorción y compensación.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente siendo en su conjunto más favorables que las mínimas legales. Por tanto absorberán y compensarán aquéllas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen el nivel total del convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que actual o anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.

## **Capítulo VIII. Condiciones económicas.**



## Artículo 24. Retribuciones.

**Estructura del Salario.-** El salario de Convenio de los trabajadores de REFRESCOS ANDALUCÍA estará integrado por:

- a) Salario base.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento de Convenio.

Se conviene durante los años de duración del presente Convenio los siguientes incrementos retributivos sobre todos los conceptos salariales recogidos en el presente artículo.

Año 2004: Los salarios serán los recogidos en la tabla que se adjunta como Anexo número I (que incluye la subida del IPC previsto + 0,8% + 1% de flexibilidad). Una vez conocido el IPC nacional real de 2004 se revisará la tabla con efecto retroactivo al 1 de enero de 2004 si hay una desviación que supere el 2% previsto.

Año 2005: IPC nacional real + 0,6%.

Año 2006: IPC nacional real + 0,6%.

Año 2007: IPC nacional real + 0,6%.

En los años 2005 a 2007 se aplicará igualmente el 1% de flexibilidad previsto en el artículo 17 del Convenio.

Al principio de los años 2005, 2006 y 2007 se elaborarán una tabla salarial provisional en función del IPC previsto por el Gobierno. Si en cualquiera de esos años el IPC real se desvía se revisará la tabla con efecto retroactivo al 1 de enero del año en cuestión aplicando el porcentaje de desviación.

Los Jefes de Turno, Jefe de Jarabes y Jefe de Proceso (nivel salarial 6) cobrarán un plus mensual durante el año 2004 de 114,71 euros brutos. Los años 2005, 2006 y 2007 el incremento del plus será el mismo que para los demás conceptos.

Los oficiales de 1ª (llenadores y jaraberos) cobrarán un plus mensual durante el año 2004 de 20 euros brutos. Los años 2005, 2006 y 2007 el incremento del plus será el mismo que para los demás conceptos.

## Artículo 25. Antigüedad.

Por expresa voluntad de las partes el complemento de antigüedad a que se refiere el Acuerdo Marco Sectorial de Ámbito Estatal ha venido estando incluido en los conceptos salariales salario base y complemento de puesto de trabajo. De



ese modo ha quedado compensado y absorbido conforme a lo permitido por el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 26. Plus nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un plus de nocturnidad por hora nocturna trabajada que se establece de forma definitiva en las siguientes cantidades: 1,25 euros el año 2004; 1,30 euros el año 2005; 1,35 euros el año 2006 y 1,40 euros el año 2007.

Se excluyen de este plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos (no son trabajadores contratados expresamente para trabajos nocturnos los que vayan rotando sucesivamente en turnos de mañana, tarde y noche), o sean adscritos a trabajos nocturnos a solicitud del interesado.

### **Artículo 27. Dietas.**

El importe de las dietas, queda establecido en los siguientes valores:

- Comida: 10,22 euros.
- Cena: 10,22 euros.
- Pernocta (incluido desayuno): 30,00 euros.
- Dieta completa: 52,29 euros.

Las dietas se abonarán cuando el trabajador deba realizar algún trabajo especial por encargo de la Dirección que le obligue a efectuar gastos de manutención o pernoctar fuera de casa.

Cuando cualquier trabajador haga uso de su vehículo particular por mandato de la Empresa, ésta abonará 0,24 euros/kilómetro.

### **Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por año natural: De julio y de Navidad, consistentes en el abono de treinta días cada una de ellas de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo en los conceptos de salario base, complemento de puesto de trabajo y complemento de Convenio. A los Jefes de Turno, y oficiales de 1ª (llenadores y jaraberos), se les incluirá igualmente su plus. Se consideran semestrales dichas pagas a los efectos de devengo y liquidación computándose desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y otra desde 1 de julio hasta el 31 de diciembre.





El personal que hubiera ingresado en el transcurso del semestre o que cesare durante el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria correspondiente prorrateando su importe en relación al tiempo transcurrido en el semestre de su liquidación.

La paga denominada de Participación en Beneficios a que se refiere el Acuerdo Marco Sectorial de Ámbito Estatal, expresamente por voluntad de las partes, se establece que su importe queda prorrateado e incluido mensualmente en el concepto Complemento Convenio, siendo por tanto pactada su correspondiente compensación y absorción, conforme lo prevenido por el artículo 26.5 del vigente texto refundido de la Ley sobre Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 29. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, percibirán una indemnización complementaria, desde el día 1º y hasta un máximo de 18 meses, para poder alcanzar el 100% de su salario real.

En ningún caso la persona de baja percibirá ingresos superiores a los que obtiene ordinariamente.

### **Artículo 30. Póliza de seguro.**

La Empresa REFRESCOS ANDALUCÍA, S.A. mantendrá en vigor una póliza de seguro global a favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:

<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
Muerte natural o Invalidez total derivada accidente no laboral o Invalidez absoluta derivada accidente no laboral	14.000,00 euros
Fallecimiento derivado de accidente laboral	42.000,00 euros
Invalidez total derivada de accidente laboral o Invalidez absoluta derivada de accidente laboral	54.000,00 euros

Las cantidades indicadas permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.





Este precepto entrará en vigor a los dos meses de la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, con el objeto de que la empresa tenga tiempo para negociar y suscribir la póliza con la compañía de seguros. No quedarán cubiertos por ello los siniestros que se produzcan con anterioridad a la entrada en vigor indicada.

## **Capítulo IX. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 31. Faltas.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones Legales en vigor, y en general por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves. La enumeración que se contiene en los artículos siguientes es meramente indicativa, no exhaustiva, de modo que podrán sancionarse en función de su gravedad otros hechos aquí no descritos que impliquen incumplimiento de las obligaciones laborales.

### **Artículo 32. Clasificación de faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- De unas tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
- 2.- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- La falta incidental de aseo y limpieza personal.
- 5.- Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.
- 6.- La embriaguez o utilización de estupefacientes ocasional.

### **Artículo 33. Clasificación de faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.



- 3.- Realizar durante las horas de trabajo cualesquiera actividades ajenas al mismo.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 5.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
- 6.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
- 7.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- 8.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.
- 9.- No llevar el uniforme facilitado por la empresa.
- 10.- La desobediencia a los superiores cuando no se considere falta muy grave.
- 11.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la de amonestación verbal, dentro de un periodo de 120 días.

#### **Artículo 34. Clasificación de faltas muy graves.**

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.
  - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.
- 2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones





edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.- Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.- Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.- Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12.- No utilizar los elementos de protección facilitados por la empresa o incumplir las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

13.- La embriaguez o utilización de estupefacientes habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

14.- 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 periodo de un año.

### **Artículo 35. Sanciones.**

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

#### **1.- Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.





- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

## **2.- Por faltas graves:**

- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

## **3.- Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- Despido.

## **Artículo 36. Ejecución de sanciones.**

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, pero la empresa podrá diferir su ejecutividad dentro de un plazo de tres meses. Lo dispuesto se entiende sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

## **Artículo 37. Prescripción.**

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Artículo 38. Procedimiento.**

- 1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
- 2.- La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
- 3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco





será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de la diligencia.

4.- En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un instructor.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

### **Artículo 39. Infracciones laborales de los empresarios.**

Será de aplicación lo dispuesto en el R.D.L. 5/2000 y demás disposiciones legales vigentes.

## **Capítulo X. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 40. Seguridad en el trabajo.**

La Empresa y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. Deberá constituirse el Comité de Seguridad y Salud, si procede conforme a la Ley, con las competencias y garantías que allí se establezcan.





### **Artículo 41. Higiene en los locales.**

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 42. Reconocimientos médicos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio básico tendrán el derecho de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevaran a cabo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento médico constará como mínimo de las siguientes pruebas: Análisis de sangre y orina, audiometría, control radiológico, así mismo para el personal que maneja pantallas de ordenador y carretillas se realizará la correspondiente revisión ocular.

### **Artículo 43. Servicios de higiene.**

El centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios conforme a lo establecido en la normativa vigente.

### **Artículo 44. Prendas de trabajo.**

La Empresa facilitará a todos los productores con carácter general, las siguientes prendas de trabajo una vez al año, dependiendo del Departamento en el que estén encuadrados.

#### **Jaraberos:**

2 gorras.

2 camisas.

2 pantalones.

2 pares de botas.

1 chaleco.

1 chaquetón.

#### **Carretillas:**

2 gorras.





2 camisas.

2 pantalones.

2 pares de botas.

1 chaleco.

1 chaquetón.

**Producción:**

2 gorras.

2 camisas.

2 pantalones.

2 pares de botas.

1 chaleco.

**Mantenimiento:**

2 gorras.

2 camisas.

2 pantalones.

2 pares de botas.

1 chaleco.

1 chaquetón según necesidades.

**Laboratorio:**

2 gorras.

2 batas.

2 pares de botas.

1 chaquetón según necesidades.

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los productores.



**Artículo 45. Botiquín.**

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

**Artículo 46. Capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que sufran secuelas físicas o intelectuales, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que se convoquen, siempre que reúnan las aptitudes mínimas requeridas para dicha vacante, a criterio de la Empresa.

En estos casos, la retribución a percibir será la correspondiente a su nuevo puesto y categoría profesional.

**Artículo 47. Higiene del personal.**

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La Empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado o carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Por lo que se refiere a las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

**Capítulo XI. Representación de los trabajadores.****Artículo 48. Derechos sindicales.**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea



distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de la empresa.

#### **Artículo 49. De los sindicatos.**

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma fehacientemente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por un Delegado Sindical cuando en el centro de trabajo la plantilla exceda de 200 trabajadores y cuando el sindicato posea en el mismo una afiliación superior a 35 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Las funciones del Delegado sindical serán las que le asigne la legislación general vigente, especialmente en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **Artículo 50. Competencias de los representantes de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias que se les asignan en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 51. Acumulación de horas.**

Los representantes de los trabajadores dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

#### **Artículo 52. Prácticas antisindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

#### **Artículo 53. Referencia a normas.**



Andalucía

**Refrescos Iberia, S.L.U. (Antes Refrescos de Andalucía S.A.)**

BOP , 24 de marzo del 2004

Página 25 de 31

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



## ANEXOS

**ANEXO I.- TABLA SALARIAL INICIAL 2004.**

GRUPO	Salario Base	Cto. Pto. Trabajo	Cpto. Convenio	Total mes	Total año
1	578,83	130,53	131,01	840,36	11.765,11
2	578,83	214,22	131,01	924,06	12.036,82
3	578,83	256,07	131,01	965,91	13.522,75
4	578,83	297,93	131,01	1.007,76	14.108,68
5	578,83	425,11	131,01	1.134,95	15.889,29
6	578,83	535,97	131,01	1.245,81	17.441,31
7	578,83	656,24	131,01	1.366,08	19.125,13
8	578,83	789,66	131,01	1.499,49	20.992,93
9	578,83	1.011,81	131,01	1.721,65	24.103,07

**ANEXO II.- TABLA DEFINITIVA PRECIO DE HORAS EXTRAS 2004.**

NATURALEZA	Dpto. Mto/Calidad/ J.T.	Producción y otros
Normal		11,22
Sábados		11,82
Festivos		13,02
Nocturnas		12,42
Nocturnas festivas		14,82

Los años siguientes la subida será:

Año 2005: IPC nacional real + 0,6%.

Año 2006: IPC nacional real + 0,6%.

Año 2007: IPC nacional real + 0,6%.

**NOTA:** Se respetarán las condiciones personales, de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con carácter global excedan del mismo en conjunto o en cómputo anual.

**ANEXO III.- GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES.**

Grupos profesionales: Técnicos, administrativos y obreros y subalternos.

Categorías: Las que figuran en la tabla (cada categoría tiene el nivel salarial asignado).

GRUPOS PROFESIONALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	OBREROS y SUBAL.
Niveles de salario	Categorías	Categorías	Categorías
9	Director de Planta		
8	Jefe Industrial		
7	Jefe Laboratorio Jefe de Sección (Mantenimiento, Almacén, Envasado y Producción) Responsable Calidad y Seguridad	Jefe Administrativo	
6	Técnico de laboratorio (analista) Jefe de Turno Jefe Jarabes Jefe de Proceso		Técnico mantenimiento
5	Auxiliar de laboratorio	Oficial 1ª administra.	Oficial 1ª manteni., fabricación u oficio Jarabero
4		Oficial 2ª administra.	Oficial 2ª manteni., fabricación u oficio
3		Auxiliar administra. Control	Ayudante oficio
2			Especialista Subalterno Personal de limpieza
1			Peón



## Definición de las categorías:

Seguidamente se relacionan y definen las categorías. La relación es enunciativa por lo que si fuera preciso la empresa podrá introducir alguna nueva categoría. No existirá obligación de tener cubiertas todas las categorías enunciadas si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a realizar los trabajos que se le encomienden por sus superiores dentro de su categoría. Dada la dificultad de precisar con detalle las actividades o funciones a realizar en cada categoría se entenderá que además de las funciones aquí indicadas se deberán realizar las que razonablemente sean asimilables.

### Técnicos.

**Director de Planta:** Es el máximo responsable de la planta. Tendrá facultades de mando sobre el resto del personal y el proceso productivo. A su vez estará sometido al Consejo de Administración o, en su caso, Administradores de la compañía y al Director General.

**Jefe Industrial:** Es aquél que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección gestiona y coordina todos los recursos productivos disponibles en el centro de trabajo, supervisando el cumplimiento eficaz de los programas de fabricación, y velando por el cumplimiento de los estándares de calidad, costes y seguridad establecidos. Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.

**Jefe o Responsable del Nivel 7:** Es aquél que, bajo las órdenes inmediatas del Director o en su caso del Jefe Industrial, coordina y controla un departamento de la empresa desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.

**Técnico de Laboratorio:** Es el analista de laboratorio que desempeñando su trabajo con responsabilidad y autonomía tiene influencia directa sobre la calidad del producto a elaborar o su envasado.

**Jefe del Nivel 6:** Es quién realiza la labor de hacer aplicar las normas de trabajo a un grupo limitado de empleados para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

**Auxiliar de Laboratorio:** Es el que realiza las funciones elementales, básicas y mecánicas en el laboratorio.



## Administrativos.

**Jefe Administrativo:** Es el máximo responsable de la administración de la empresa, desarrollando las correspondientes actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación y disciplina del personal a su cargo. Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.

**Oficial 1ª Administrativo:** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad realiza las funciones asignadas a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes. Sus labores serán, entre otras: Cajero, entendiendo por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

**Oficial 2ª Administrativo:** Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios y documentación de personal. Se incluyen los taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

**Auxiliar Administrativo:** Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los oficiales de segunda. Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a esta categoría a la persona que se encarga del puesto de “control” de la empresa.

## Obreros y subalternos.

**Técnico Mantenimiento:** Es el trabajador experto en las labores de mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa. Será responsable de las personas de mantenimiento que la empresa ponga a su cargo.

**Oficial 1ª Mantenimiento, fabricación u oficios auxiliares de la industria:** Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

**Oficial 2ª Mantenimiento, fabricación u oficios auxiliares de la industria:**

Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento. Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras, para las que se exige el carné de conducir.

**Jarabero:** Empleado encargado de la realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados.

**Ayudante de Oficio:** Es el operario que ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menor importancia tales como la realización de las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados.

**Especialista:** Es el operario dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la del Peón.

**Subalterno:** Es el trabajador que desempeña funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, más formación que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes a tal cargo.

**Personal de Limpieza:** Es el trabajador que con una preparación suficiente realiza las labores de limpieza en la empresa.

**Peón:** Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Sin perjuicio de la existencia de un personal de limpieza los trabajadores del grupo profesional obrero y subalterno tendrán obligación de mantener en el debido estado de orden y de limpieza su puesto de trabajo.

Los actuales maquinistas pasarán a denominarse oficiales de 1ª (nivel salarial 5) y los actuales ayudantes pasarán a denominarse oficiales de 2ª (nivel salarial 4).

**Anexo IV. Calendario de paso de trabajadores a fijos.**



Durante los años 2004 y 2005 la empresa hará fijos a doce trabajadores de entre los que en el momento de la firma del convenio son temporales.

### **Anexo V. Comisión paritaria y solución de conflictos.**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de REFRESCOS DE ANDALUCÍA.

#### **Funciones de esta comisión paritaria:**

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

**Acuerdos.-** Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

**Composición.-** La Comisión estará compuesta por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la Dirección de la Empresa.

#### **Reglamento de funcionamiento:**

- **Reuniones.-** La Comisión Paritaria se reunirá para el ejercicio de las funciones señaladas en este anexo cuando le sea requerida su intervención.

- **Convocatorias.-** La Comisión Paritaria será convocada por la Dirección de la Empresa o por el Comité, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

- **Quórum-asesores.-** Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan dos miembros de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores, que tendrán voz pero no voto.

- **Validez de los acuerdos.-** Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de dos miembros de cada una de las dos representaciones.





De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los miembros de la Comisión asistentes.

- **Domicilio.**- A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la Empresa, en 14610 Alcolea (Córdoba), Barriada Los Ángeles, s/n, Ctra. N-IV km. 389,2.

- **Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria.**- Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones colectivas y/o individuales que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria en el cumplimiento de sus funciones se resolverán, en primera instancia, mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). Para ello se redactará un acta de disconformidad firmada por las partes que acredite el agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria que tendrá al menos el siguiente contenido:

- Fecha de inicio de las deliberaciones.
- Asuntos objeto de debate.
- Criterios sostenidos por cada parte.

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia y entre las partes y se opte por su resolución en la vía de arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deben dirimir la controversia.

Si no es posible el arbitraje quedará abierta la vía judicial.

La Comisión Paritaria se preocupará de que en el plazo más breve posible se aplique el acuerdo o solución que se haya alcanzado.

