



Convenio Colectivo Bebidas Refrescantes y Dist. de Cervezas y Bebidas No Alcohólicas de Tarragona

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Tarragona | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| CÓDIGO | 43000275011994 | ACTUALIZACIÓN | 2003/03/28 |
| VIGENCIA | 2002/01/01 — 2002/12/31 | DURACIÓN | UN AÑO |
| PUBLICACIÓN | DOGC 3853 | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-bebidas-refrescantes-y-dist-de-cervezas-y-bebidas-no-alcoholicas-de-tarragona/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Bebidas Refrescantes y Dist. De Cervezas y Bebidas No Alcohólicas. Última actualización a: 28-03-2003 Vigencia de: 01-01-2002 a 31-12-2002. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 3853.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 3853 - 28/03/2003)

RESOLUCIÓN TIC/729/2003, de 22 de enero, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de bebidas refrescantes y distribuidoras de cerveza y bebidas no alcohólicas de la provincia de Tarragona para el año 2002 (código de convenio núm. 4300275).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de bebidas refrescantes y distribuidoras de cerveza y bebidas no alcohólicas suscrito por las partes negociadoras en fecha 30 de diciembre de 2002, presentado en esta oficina por las mismas partes en fecha 13 de enero de 2003, y de conformidad con lo que establece el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley orgánica, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales al Registro de Tarragona de convenios de la Subdirección General de Asuntos Laborales y de Empleo (DOGC núm. 3642, de 24.5.2002),

Resuelvo:

-1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de bebidas refrescantes y distribuidores de cerveza y bebidas no alcohólicas de la provincia de Tarragona para el año 2002 en el Registro de convenios de la Subdirección General de Asuntos Laborales y de Empleo.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

Tarragona, 22 de enero de 2003

Montserrat Güell i Anglès

Subdirectora general de Asuntos Laborales y de Ocupación de Tarragona en funciones

Artículo 1.º Ámbito territorial y ámbito personal

El presente Convenio colectivo provincial es de obligado cumplimiento para todas las empresas que componen el sector provincial de fabricantes de bebidas refrescantes y distribuidores de cervezas y bebidas no alcohólicas de la provincia de Tarragona, y para todos los trabajadores que prestan sus servicios en dichas empresas, cualquiera que sea su relación laboral con las mismas, ya sean técnicos, administrativos, subalternos y obreros, tanto el personal fijo como el interino, eventual o de campaña, sin más excepciones que las previstas en la Legislación vigente.

Artículo 2.º Duración

El presente Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2002 renovándose por períodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes ante la Autoridad competente, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de sus prórrogas.

Artículo 3.º Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, independientemente de su homologación y publicación, el 1 de enero de 2002.

Artículo 4.º Salario base

El personal percibirá, por periodo mensual, un salario base de acuerdo con lo que se fija en la primera columna del anexo 1 de este Convenio.

Artículo 5.º Plus Convenio

Se fija un plus convenio que se percibirá por día efectivamente trabajado, domingos, días festivos, periodo de vacaciones, licencias retribuidas, cuya cuantía mensual se establece en la segunda columna del anexo 1.

Artículo 6.º Compensación y absorción

Las condiciones retributivas o de trabajo que puedan modificarse en el futuro por disposición legal, sólo tendrán eficacia y se aplicarán cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las establecidas en este Convenio, también valoradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7.º Plus de reparto

Para el personal de reparto se fija un Plus con dicha denominación que se abonará por caja, paquete o bulto repartido o recogido y cuya cuantía se fija en el anexo 2. Este Plus servirá como compensación al trabajo efectuado y a la prolongación de jornada.

Artículo 8.º Plus de nocturnidad

El personal comprendido en el turno de noche de las 22 horas a las 6 horas, realizará una jornada de 7 1/2 horas, que corresponderán a 7 horas de trabajo y 1/2 hora de descanso, percibiendo el 25 por ciento del salario base en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 9.º Vacaciones

Las vacaciones se podrán efectuar en dos turnos de quince días o en uno de treinta días naturales, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo y 15 de septiembre y 31 de diciembre, en cuyo caso las empresas abonarán diez días de salario base más plus convenio en compensación. Si las circunstancias lo permitieran se procurará habilitar, en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, algún turno de vacaciones de acuerdo con las necesidades de la empresa, no habiendo en este caso lugar a la compensación que se menciona anteriormente.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias de treinta días de salario más antigüedad, más el plus de convenio. Dichas pagas se harán efectivas el 20 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 11. Participación en beneficios

Con carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, cuyo pago se efectuará en prorrata mensual durante todo el año siguiente al devengo de la misma, quedando establecida para el año en curso dicha cuantía mensual en la tercera columna del anexo 1.

Artículo 12. Jornada laboral

La jornada semanal será de 40 horas efectivas de trabajo. En el supuesto de no llegar, o sobrepasar la jornada máxima laboral, tal defecto o exceso deberá ser compensado con idénticos períodos, horarios de trabajo o descanso y en la forma que las partes acuerden, ajustando el descanso entre jornadas y las horas de trabajo

efectivo a la legislación vigente.

Artículo 13. Prendas de trabajo

A todo el personal se le facilitará prendas de trabajo en consonancia con el mismo, teniendo la de invierno una duración de dos años y la de verano de un solo año, salvo en el caso de romperse o deteriorarse por el uso. Las prendas de verano se entregarán en la primera quincena de mayo y las de invierno durante todo el mes de octubre.

Las empresas entregarán prenda impermeable individualizada a cada operario del personal de reparto, fijándose la duración de cada prenda en dos años.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Se acuerda, como principio básico, la supresión de las horas extraordinarias habituales, con las siguientes excepciones:

- a) Realización de aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que puedan acarrear paralización de la industria o pérdidas de primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.
- b) Realización de horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, sin que en ningún momento puedan sobrepasarse los límites de dos horas diarias y en cómputo anual fijado por la Ley.

Para 2002, las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un incremento del 75 por ciento sobre el valor hora normal, pudiendo la empresa optar por el abono económico de las mismas según el módulo indicado, o bien por su compensación por tiempo de descanso incrementado en el porcentaje antes señalado, es decir, una hora y tres cuartos de hora de descanso.

En ningún caso se realizarán horas extraordinarias en sábado por la tarde a lo largo de la vigencia de este Convenio.

Artículo 15. Acumulación de funciones

Las empresas, en pacto directo con los trabajadores, podrán fijar un plus a percibir por aquellos que con categoría y oficios determinados realicen además funciones correspondientes a otros oficios o categorías.

Artículo 16. Trabajos de categoría superior y trabajos de categoría inferior

El presente Convenio se remite a lo estipulado en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral del ramo.

Artículo 17. Complemento de antigüedad

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

1. Cuantía:

2 bienios del 5% del salario base.

7 trienios del 6% del salario base.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en una misma empresa, considerando como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

3. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del servicio militar realizada de forma voluntaria y obligatoria.

4. Se computará la antigüedad en razón a los años de servicios prestados en la empresa, estimándose por tanto el tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporero eventual, interino o contratado para obras o servicios determinados cuando un productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5. En el caso de que un trabajador cesase en la empresa por sanción o por su voluntad y que posteriormente volviese a ingresar, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad adquiridos.

6. El salario base a tener en cuenta para el cálculo de la totalidad de los aumentos periódicos por año de servicio, será el correspondiente a la categoría laboral que en cada momento se disfrute.

7. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada uno de los períodos computables.

Artículo 18. Comisión Paritaria

Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliaciones del mismo, para cuantas dudas pueda suscitar su aplicación en los diferentes centros y empresas. El presidente lo será el que presida las deliberaciones del Convenio, no teniendo derecho a voto y estará constituida por cuatro miembros de la Comisión Negociadora por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tendrá, como mínimo, una reunión en el segundo trimestre de cada año, en caso de existir un Orden del Día prefijado por la Presidencia y a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión Negociadora.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, para que aquella pueda emitir dictamen o actuar en la forma reglamentaria, sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial que corresponda.

Artículo 19. Ascensos

El trabajador con categoría profesional de peón que acredite dos años de servicio en la misma empresa, se ascenderá de categoría pasando a peón especialista.

Salvo lo dicho en el punto anterior, para cuanto hace referencia a ascensos se está a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

Artículo 20. Accidente laboral

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán la cantidad necesaria para completar el cien por cien del salario, excepto el plus de reparto.

Artículo 21. Reparto

El personal de reparto para depositar la carga, salvo en los casos de fuerza mayor, no deberá subir a altillos ni bajar a sótanos que carezcan de accesos para vehículos, salvo en las empresas que realicen habitualmente reparto domiciliario.

Artículo 22. Licencias y permisos

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

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la presentación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

- e) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. En el caso contemplado en este apartado, la trabajadora percibirá su salario en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, según la opción ejercitada.
- g) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- h) Un día por matrimonio de hijos o padres.

Hasta dos días al año para preparación de exámenes, recuperándose en la forma que establezca la empresa,

según sus necesidades.

j) Por el tiempo necesario para efectuar exámenes de permiso de conducir

Artículo 23. Dietas

Las empresas abonarán al trabajador el importe de los gastos, debidamente justificados, que haya tenido en los desplazamientos ordenados por la empresa.

Artículo 24. Kilometraje

Todo trabajador que por razones de trabajo y por orden de la empresa efectúe desplazamientos utilizando vehículo propio para ello, percibirá 0'17 euros por Kilómetro recorrido.

Para el cómputo del Kilometraje efectuado se tendrá en cuenta la distancia oficial existente entre las localidades objeto del desplazamiento, más cinco Kilómetros de carencia para recorridos interiores.

Artículo 25. Medicina preventiva

Las empresas se comprometen a realizar, dentro de la jornada laboral, un examen médico anual.

A los efectos de prevención de riesgos laborales, las empresas asumen a tal fin, los contenidos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, el Real Decreto 39/97 de 17 de enero y la Orden de 27 de junio de 1997 que desarrolla el Real Decreto anterior.

Artículo 26. Retirada del carnet de conducir.

En los supuestos de que a un conductor le sea retirado temporalmente el permiso de conducir como consecuencia de una infracción administrativa con vehículo que tenga a su cargo, o el propio cuando se haga por cuenta de la empresa, la misma lo destinará, durante el tiempo de retirada de aquél, a otros trabajos que no exijan la utilización del citado permiso de conducir, respetándosele la categoría profesional, aunque los trabajos que realice sean de otra inferior y respetándosele asimismo las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su categoría.

Artículo 27. Ayuda por invalidez y defunción

Los trabajadores o sus causahabientes, en el caso de invalidez absoluta para todo trabajo o muerte, derivados de accidente laboral, percibirán 17.685'53 euros, riesgo que será cubierto por las empresas mediante los sistemas que las mismas estimen adecuados, las cuales entregarán a los interesados o representantes sindicales justificante de haberse llevado a efecto el aseguramiento de la cantidad correspondiente en consonancia con el párrafo siguiente.

En los supuestos en que la domiciliación de nómina, establecida en el artículo 35 de este Convenio, signifique para el trabajador el beneficio de una póliza sufragada por la entidad bancaria, la responsabilidad de la empresa quedará limitada al exceso o diferencia existente entre la cantidad asegurada por la entidad bancaria hasta los 17.128'84 euros establecidos en el párrafo primero.

Artículo 28. Jubilación

A instancias del trabajador y con acuerdo de la empresa, podrán pactar la jubilación anticipada, debiendo percibir el trabajador como indemnización:

A los 6 años antes de la fecha de jubilación, gratificación de siete meses de salario.

A los 5 años antes de la fecha de jubilación, gratificación de seis meses de salario.

A los 4 años antes de la fecha de jubilación, gratificación de cinco meses de salario.

A los 3 años antes de la fecha de jubilación, gratificación de cuatro meses de salario.

A los 2 años antes de la fecha de jubilación, gratificación de tres meses de salario.

A 1 año antes de la fecha de jubilación, gratificación de dos meses de salario.

Todo ello siempre que el trabajador tenga la antigüedad mínima de cinco años en la empresa.

Independientemente de la antigüedad expresada en el párrafo anterior e igualmente a instancias del trabajador y con el consiguiente acuerdo de la empresa, podrán pactar la jubilación anticipada a los 64 años de edad del operario, obligándose por ello la empresa a sustituirlo por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido, todo ello de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de agosto.

Artículo 29. Minusválidos

Todo aumento del número de trabajadores en las empresas será cubierto en un cinco por ciento por minusválidos, siempre y cuando sean aptos y estén capacitados para el desempeño de las funciones de que se trate.

Artículo 30. Igualdad de la mujer

La empresa reconocerá la igualdad del hombre y la mujer en el trabajo y, por consiguiente, el libre acceso de ésta a cualquier puesto dentro de la misma, así como percibir idéntico salario por igual trabajo.

Artículo 31. Derechos sindicales

Las empresas reconocen la libre constitución de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, acomodándose a todo lo dispuesto sobre la materia por la legislación vigente en cada momento.

Sobre el conocimiento por los representantes sindicales de las nuevas contrataciones, se estará a la legislación vigente.

Artículo 32. Excedencias

En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo en las centrales sindicales, deberá concederse el pase a la situación de excedencia por las empresas a sus trabajadores a petición de éstos; por su parte las empresas, en los dos referidos casos, pueden exigir la excedencia forzosa del trabajador cuando le impida la dedicación a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas

que motivaron y el tiempo de duración se considerará como de servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Las empresas readmitirán obligatoriamente en su centro de trabajo a sus operarios que se encontraren en situación de excedencia por los motivos antes indicados, una vez que finalice la causa que dio lugar a aquella, siempre y cuando el trabajador lo solicite y se reincorpore a su puesto de trabajo habitual dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En lo no previsto en los párrafos anteriores regirá el artículo 46 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Artículo 33. Trabajadores y contratación eventual

Se establece para los contratos eventuales que deban dar cobertura a las especiales circunstancias de fluctuación en el mercado del sector, una duración máxima de hasta 13 meses y medio dentro de un período de 18 meses.

Por el resto de la contratación, se aplicará lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 33 bis. Contrato por obra o servicio determinados

La empresa podrá proceder a la contratación para obras o servicios determinados con un límite temporal de doce meses, de producirse los siguientes supuestos:

- a) Para la captación de distribuidores y cadenas comerciales.
- b) Para la potenciación de nuevas zonas de expansión, ampliación y mantenimiento de cartera de clientes y ampliación de referencias en los ya existentes.
- c) Para la introducción de productos experimentales de nuevo cuño o procedentes de otro sector de la distribución.

Para este tipo de actividad, deberá ser creada dentro del cuadro de distribución, la categoría de vendedor-promotor, equiparada a la de viajante.

Se establece para el mismo, un preaviso de 15 días, como comunicación de la finalización del contrato.

Las empresas procurarán, en la medida de sus posibilidades, convertir en puesto de trabajo fijo, el generado por la actividad temporal aludida.

Artículo 34. Aprendizaje

Todo aprendiz percibirá la retribución según el trabajo que realice y tendrá derecho al tiempo de estudio que señale la ley.

Artículo 35. Pago de salarios

El abono de las retribuciones se hará a través de entidad bancaria, a cuyo efecto los trabajadores abrirán la correspondiente libreta o cuenta corriente en la entidad que se acuerde, previo pacto entre empresa y plantilla.

Artículo 36. Legislación supletoria

Lo pactado en este Convenio, como expresión de la libre voluntad de las partes, priva sobre todas las disposiciones legales, salvo las de derecho necesario. Para lo no pactado, se aplicarán como norma supletoria lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 37. Garantía personal

Todo trabajador que tuviera establecidas condiciones que superen en su conjunto a las de este Convenio, les serán respetadas a título personal.

Artículo 38. Premios, faltas y sanciones

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves.

a) Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza; al no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

b) Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados; simular la presencia de otro trabajador firmando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad o higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses y cuantas características análogas a las enumeradas.

c) Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos, de palabra, o la falta grave de respeto y consideración al Empresario o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de secretos de la Empresa; la embriaguez y blasfemia habituales; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión, durante un día, de trabajo y haber.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las Autoridades Gubernativas, si procediese.

4. Prescripción de sanciones : las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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 39. Cláusula de inaplicación salarial

El porcentaje de incremento establecido para el vigente Convenio podrá ser de inaplicación para las Empresas que acrediten fehacientemente situación de déficit o pérdida en el ejercicio económico anterior.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión.

Dicha comunicación se remitirá obligatoriamente y por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán justificar la situación de pérdida, aportando la memoria explicativa, balances y cuentas de resultados que previamente hayan sido presentados en los Organismos oficiales.

En caso de no proceder a la inaplicación por no darse la situación de pérdida, y en el supuesto de no existir acuerdo, se elevará comunicado por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los diez días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al tribunal laboral que corresponda.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida, observando respecto a ella el sigilo profesional correspondiente.

Artículo 40. Período de prueba

Se determina un período de prueba de seis meses que afectará a las categorías profesionales enmarcadas dentro de la categoría de técnicos, establecido en el cuadro general de retribuciones.

ANEXO 1.- Retribuciones mensuales para 2002.

C = Categorías;

SB = Salario base (más antigüedad en su caso);

PC = Plus convenio;

B = Beneficios 01 (más antigüedad en su caso);

TM = Total Mes

C SB PC B TM

TÉCNICOS

Encargado general 596,17 427,74 49,25 1.073,17

Encargado sección 519,81 378,40 42,91 941,12

Jefe adminis. 519,81 378,40 42,91 941,12

Encargado de grupo 470,42 348,18 38,80 857,40

Inspector ventas 470,42 348,18 38,80 857,40

Vendedor promotor 392,70 296,31 32,36 721,37

Viajante 392,70 296,31 32,36 721,37

PRODUCCIÓN

Capataz o Jefe eq. 417,85 312,48 34,45 764,78

Oficial 1ª 392,70 296,31 32,37 721,38

Oficial 2ª 369,30 278,01 30,44 677,75

Ayudan. mayor 18 años 365,88 272,71 30,16 668,17
Peón especialista 362,84 267,99 29,93 660,76
Peón 359,77 261,85 29,69 651,31

DISTRIBUCIÓN

Monitor o jefe eq. 417,85 312,48 34,45 764,78
Jefe almacén 405,36 304,52 34,41 744,29
Oficial 1ª 392,70 296,31 32,37 721,38
Chof. car. 1ª o esp. 392,70 296,31 32,37 721,38
Ayudante 369,30 278,01 30,44 677,75
Oficial 2ª carn. 2ª 369,30 278,01 30,44 677,75

ADMINISTRACIÓN

Oficial 1ª 417,85 312,48 34,45 764,78
Oficial 2ª 392,70 296,31 32,37 721,38
Auxiliar 365,88 272,71 30,16 668,75
Telefonista 362,84 268,00 29,93 600,77

OFICIOS VARIOS

Oficial 1ª 417,85 312,48 34,45 764,78
Oficial 2ª 392,70 296,31 32,37 721,38
Ayud. mayor 18 años 365,88 272,71 30,16 668,75

SUBALTERNOS

Portero o vigil. 365,88 272,71 30,16 668,75
Personal limpieza 365,88 272,71 30,16 668,75

Los complementos de puesto de trabajo, calidad y cantidad (primas e incentivos de producción) que figurarán en nómina a 31 de diciembre de 2001, experimentarán en sus cuantías o módulos de cálculo, un 3,25% de aumento. Quedan excluidos de dicho incremento, los conceptos contenidos en las tablas del anexo 2, por estar los mismos ya actualizados, conforme al incremento pactado para ellos.

ANEXO 2.- Tablas de plus de reparto.

Chófer sin ayudante: 0,11 euros por caja o bulto

Chófer con ayudante:

0,055 euros por caja o bulto

0,042 euros por ayudante

Chófer de ruta: 0,0037 euros por tonelada y kilómetro de carga

Reparto domicilio: 0,020 euros por caja o bulto, lineal al chófer o ayudante, además de la prima establecida anteriormente.

Viajes directos: 0,0011 euros por caja o bulto, optativo sistema chófer ruta

Las diferencias producidas desde 1.1.2002 como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas, serán abonadas por las empresas, en la nómina correspondiente al mes de marzo del año 2003 presente año.