

Convenio colectivo
«Reducción de jornada»
(Coronavirus)

De una parte,

f

**Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH Stralauer Allee 4 10245
Berlín**

actuando simultáneamente en nombre de sus actuales filiales
CC Verpackungsgesellschaft mbH, Halle (Saale) y CC Digital GmbH, Berlín

- en adelante «**CCEP DE**», «**Empresario**» y«**Parte**» -

y, de otra,

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung
(administración central del sindicato de la alimentación, consumo y
restauración alemán) Haubachstraße 76 22765 Hamburgo

- en adelante «**NGG**» y«**Parte**» - acuerdan el siguiente

convenio colectivo:

Preámbulo

La pandemia por coronavirus puede dar lugar a una caída en la demanda de mano de obra. Se han adoptado amplias medidas sanitaria de índole preventivo que tienen repercusiones en la compañía. No hay previsión de que la situación vaya a mejorar a corto plazo. A fin de asegurar la continuidad de las empresas y evitar en la medida de lo posible los despidos por causas económicas, es necesario introducir la reducción de jornada.

Disposición de reducción de jornada

(1) Se podrá disponer la reducción de jornada en relación con la pandemia de COVID-19,

conforme al presente convenio colectivo, en especial en los siguientes casos:

- Por enfermedad de los empleados no será aplicable la necesidad de trabajar en la empresa;
 - Debido a las medidas de cuarentena adoptadas por las autoridades o por la empresa, no será aplicable la necesidad de trabajar en la empresa;
 - Restricciones de viaje o similares
 - Falta de recepción de los productos por parte de los clientes
 - Falta de demanda por parte de los clientes
 - Falta de material y materias primas
 - Ausencia o mal funcionamiento de la logística de distribución
- (2) La reducción de jornada puede realizarse suprimiendo jornadas completas de trabajo o reduciendo el tiempo de trabajo diario.

2

Ámbito de aplicación

- (1) Este convenio colectivo es aplicable en la República Federal de Alemania.
- (2) Este convenio colectivo es aplicable para todos los empleados de CCEP DE, a excepción de aquellos que ocupen puestos directivos según lo definido en el art.º 5, apdo. 3 de la ley alemana sobre comités de empresa (BetrVG) y los representantes de personas jurídicas.

3

Sistema de crédito de tiempo/cuentas de horas trabajadas

- (1) Todos los saldos acreedores de las cuentas de horas trabajadas se reducirán completamente (a cero) antes del comienzo de la reducción de jornada individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el apdo. (2). CCEP DE está autorizado a ordenar unilateralmente la reducción de los saldos de horas trabajadas con un plazo de preaviso de tres días.

- (2) La reducción de los saldos de horas trabajadas no es aplicable a los créditos de tiempo mencionados en el art.º 96, apdo. 4 del Código de la seguridad social alemán, IIIª Parte (SGB III).
- (3) No obstante lo dispuesto en las normas de jornada laboral del convenio colectivo, los límites de las cuentas de horas trabajadas se amplían uniformemente para todas las áreas en 30 horas negativas más (hasta 90 o 60 horas negativas) a fin de evitar la reducción de jornada; en el ámbito de aplicación de las cuentas de horas trabajadas del convenio colectivo en el departamento de ventas, el límite es de 90 horas negativas. Las horas negativas se pueden decretar de forma unilateral con un plazo de preaviso de tres días. Las horas negativas acumuladas en el año natural 2020 expiran al final del año natural 2021; en el área de las cuentas de horas trabajadas del convenio colectivo en ventas, a fecha 31/03/2022. Al solicitar las horas negativas hay que tener en cuenta los riesgos para la salud de los empleados. Las horas negativas también se transfieren y pueden seguir siendo solicitadas por CCEP DE si se anulara el tiempo de trabajo o las cuentas de horas trabajadas del convenio colectivo en ventas. En caso de que se formalicen nuevos acuerdos en materia de jornada laboral, las partes intervinientes en el convenio colectivo se comprometen a garantizar que las horas negativas transferidas se tengan en cuenta en relación con el rendimiento.

4

Anuncio, comienzo y duración de la reducción de jornada

- (1) La reducción de jornada puede introducirse en el marco de este convenio colectivo mediante un acuerdo empresarial
. La reducción de jornada puede, o bien introducirse en el marco de una de las listas de nombres que debe incluirse en el acuerdo empresarial, o bien ser determinada por las partes de cada una de las áreas de trabajo que deben aplicar reducción de jornada.
- (2) Las partes del convenio colectivo, así como el comité de empresa conjunto de CCEP DE, recomiendan el borrador de acuerdo incluido en el Anexo 1.
- (3) Las horas de trabajo semanal pueden reducirse a cero horas por semana mediante un acuerdo empresarial en el marco de la reducción de jornada.
- (4) En la planificación local debe tenerse en cuenta si las ausencias laborales de días enteros pueden programarse de tal manera que haya un período de descanso en los días anteriores y/o posteriores al sábado y al domingo y a los días festivos.

- (5) La introducción de la reducción de jornada debe anunciarse con tres días de antelación. Este anuncio se realizará de forma colectiva a través de la forma de notificación habitual o apropiada dentro de la empresa (por ejemplo, correo electrónico, carteles, intranet, etc.).
- (6) Si la reducción de jornada se introduce como resultado de una orden de las autoridades en relación con la epidemia de coronavirus que afecte a la empresa o al departamento específico, el plazo de preaviso se considerará como cumplido conforme al art.º 4, punto 5 del convenio colectivo de reducción de jornada.
- (7) Las partes intervinientes en el convenio colectivo y el comité de empresa conjunto recomiendan a las partes que lleguen sin demora a un acuerdo sobre la reducción de jornada allí donde sea necesario.

5

Personas afectadas

No podrán ser contratados en régimen de jornada reducida los siguientes empleados:

- a. Aprendices y estudiantes de formación profesional
- b. El personal responsable de la capacitación, en tanto sea necesario de forma específica para dicha capacitación y la misma se realice realmente.
- c. Los empleados para los que se haya determinado, antes del comienzo de la reducción de jornada individual, que su relación laboral terminará durante el período de reducción de jornada mediante despido o acuerdo de rescisión.
- d. Las mujeres embarazadas y los futuros padres que soliciten la prestación por paternidad y para quienes la percepción del subsidio por jornada reducida se encuentre dentro del período de cálculo de la prestación por paternidad conforme al art.º 2 y el art.º 2b de la ley federal alemana relativa al subsidio y el permiso parental (BEEG).
- e. Los empleados acogidos al trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación.
- f. Los trabajadores que desempeñan un empleo de escasa entidad.
- g. Los empleados que no cumplen los requisitos personales para percibir el subsidio de jornada reducida.
- h. Los empleados que, debido a la introducción de la reducción de jornada, tienen derecho a solicitar una prestación básica tras la presentación de una prueba de escasez de recursos.
- i. Los empleados afectados que formalicen acuerdos de rescisión o contratos de cuentas de ahorro del valor del tiempo de trabajo en 2020 en el marco de la reestructuración

conforme al convenio colectivo o que sean despedidos por razones económicas en el marco de las medidas adoptadas conforme al convenio colectivo.

j. Deberá evaluarse de forma local en qué medida se ven afectados los miembros de los comités de empresa locales

6

Modificación y finalización de la reducción de jornada

- (1) CCEP DE tendrá derecho a poner fin a la reducción de jornada de forma anticipada en cualquier momento. Tal medida deberá anunciarse antes de las 12 del mediodía para su aplicación al siguiente día laborable. Para los empleados que no tengan forma de garantizar a corto plazo la necesaria atención y cuidado de sus hijos de hasta doce años de edad y que por esta razón no puedan cumplir el plazo mencionado, se aplica un plazo de no más de cinco días naturales.
- (2) Otros cambios en la reducción de jornada establecida requieren la aprobación del comité de empresa. Las ampliaciones y modificaciones en la reducción de jornada se realizarán de acuerdo con el procedimiento establecido en el art.º 4, con la condición de que el plazo de preaviso para las prórrogas de la reducción de jornada sea de un día.
- (3) Antes del comienzo de la reducción de jornada, los empleados están obligados a informar a la empresa de su disponibilidad por teléfono durante la reducción de jornada, y a garantizar que están disponibles durante el tiempo que dure dicha reducción de jornada.

7

Exclusión de los despidos por causas económicas

- (1) Los empleados que trabajen con jornada reducida no serán despedidos por causas económicas durante la reducción de jornada y hasta dos meses después de la finalización de la misma, pero con el límite a más tardar del 31 de diciembre de 2020. La exclusión del despido no se aplica a los despidos por causas económicas en relación con las medidas solicitadas en enero de 2020 conforme al convenio, que se encuentran dentro del proceso de consulta conforme a los art.º 4 y 4a del convenio colectivo.
- (2) CCEP DE no pondrá en marcha ningún proceso para adoptar medidas de reforma conforme al convenio colectivo antes de octubre de 2020. En caso de que tal proceso se iniciara en el año 2020, a la medida correspondiente y a su aplicación se les aplicarán las disposiciones del convenio colectivo de fecha 27.03.2015.

8

Vacaciones

- (1) Las vacaciones comprometidas existentes deben tomarse antes de iniciarse la reducción de jornada y pueden ser establecidas unilateralmente por CCEP DE.
- (2) Las vacaciones ya concedidas no pueden modificarse unilateralmente. Los empleados a los que ya se les hayan concedido vacaciones por adelantado durante un periodo de tiempo dentro de la reducción de jornada, quedan excluidos de dicha reducción de jornada por el tiempo que duren las vacaciones concedidas.

9

Otras remuneraciones y cálculos; subsidio de desempleo parcial

- (1) Las demás solicitudes de remuneración y cálculos se realizarán como si no se hubiera hecho ninguna reducción de jornada. Estos se calcularán sobre la base del tiempo de trabajo sin reducción de jornada, lo que se aplica en particular a
 - las vacaciones anuales (actualmente, 30 días en virtud del convenio colectivo) y a las vacaciones adicionales para personas con discapacidad grave;
 - paga extra de vacaciones y compensación por vacaciones;
 - remuneración por días festivos legales;
 - planes de ahorro salarial;
 - paga extra de Navidad y otras pagas especiales;
 - otras bonificaciones especiales;
 - aportaciones a planes de pensiones de la empresa y fijados en convenio colectivo;
 - prestaciones conforme al convenio colectivo y el plan social marco.
- (2) Aquellos empleados que se vean afectados por la reducción de jornada, recibirán de la empresa, además de la remuneración reducida, un aumento del subsidio de jornada reducida pagadero por la «Agentur für Arbeit» (oficina de empleo alemana) del 85 % (incluido el subsidio de jornada reducida) de la diferencia neta entre la remuneración neta a tanto alzado de la remuneración prevista, en todo caso hasta el límite de cálculo, y la remuneración neta a tanto alzado de la remuneración real según el art.º 106 del Código de la seguridad social alemán, IIIª Parte (SGB III). Para el cálculo de la remuneración del trabajo a jornada reducida se tomarán las disposiciones al efecto, sin tener en cuenta efectos puntuales como el pago de bonificaciones.

- (3) Los anticipos de sueldos o salarios que se hayan recibido no deberán ser devueltos hasta el próximo pago del salario completo.
- (4) En caso de que el empleado expresara alguna duda o reparo, deberá ser informado de la composición de la remuneración en cuanto a subsidio de jornada reducida y remuneración normal, así como de la cuantía de las respectivas deducciones legales en cada caso individual. Si la «Agentur für Arbeit» (oficina de empleo alemana) deniega el subsidio de jornada reducida, los empleados que trabajen con reducción de jornada recibirán, no obstante, una retribución durante el período de reducción de jornada por el importe del subsidio legal (teórico) por reducción de jornada más el suplemento previsto conforme al apdo. (2).

10

Pago de la retribución por jornada reducida

La retribución por jornada reducida será abonada por CCEP DE en el momento del pago mensual habitual, con independencia de cuándo se abonen los pagos por parte de la «Agentur für Arbeit» (oficina de empleo). Como el cálculo de la remuneración se lleva a cabo entre el 15 y el 20 del mes en curso, el pago puede ser corregido en el mes siguiente, lo cual puede suponer un pago a posteriori, pero también la devolución de importes.

11

Información del comité de empresa

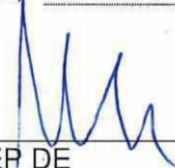
- (1) CCEP DE informa con antelación al GBA del comité de empresa conjunto sobre la reducción de jornada prevista, el cual puede hacer propuestas con respecto a una distribución interempresarial del trabajo existente. Ello no afecta al procedimiento del art.º 4 de este convenio colectivo sobre la negociación con el comité de empresa local.
- (2) El comité de empresa de las empresas que trabajan con reducción de jornada será informado semanalmente sobre la evolución del empleo, los pedidos en curso, la situación en cuanto a existencias, las ventas y la producción en comparación con el tiempo anterior a la reducción de jornada sobre la base de los documentos existentes.
- (3) El comité de empresa conjunto recibirá una visión general a nivel nacional de las empresas y departamentos en los que se ha introducido la reducción de jornada. De esa visión general resultarán la duración y el número de empleados afectados por la misma.

Relación con la normativa de los convenios colectivos generales y el convenio de reducción de jornada

Las disposiciones de este convenio colectivo de reducción de jornada tienen prioridad sobre cualquier disposición de otros convenios colectivos aplicables que entre en conflicto con ellas. Esto no será aplicable si hay previsto un suplemento más elevado para el subsidio por reducción de jornada en la región alemana de Baden-Wurtemberg.

Disposición final

- (1) En caso de que alguna de las disposiciones individuales de este convenio colectivo sea o se convierta en inválidas, ello no afectará a la validez del convenio colectivo en su conjunto. En su lugar, la disposición inválida será sustituida por una disposición que sí sea válida desde el punto de vista jurídico y que se ajuste lo más posible a las intenciones de las partes en cuanto a contenido y la finalidad de la disposición inválida, así como al convenio colectivo en su conjunto. Lo mismo se aplicará en caso de existir algún vacío legal en el convenio colectivo.
- (2) El presente convenio colectivo finalizará sin consecuencias a fecha 31 de diciembre de 2020. Si para entonces no hubiera terminado todavía la epidemia por coronavirus, las partes de este convenio colectivo se comprometen a negociar hasta el 10 de diciembre de 2020 una posible y necesaria ampliación de este convenio colectivo de reducción de jornada.

Berlín, 31.03.2020

CCEP DE
Frank Molthan

Presidente de la Junta Directiva

Berlín, a 31 de marzo de 2020

Gewerkschaft NGG
Micha Heilmann

CCEP DE
John Galvin
Director de Ventas y Marketing