

Orden de Reglamento de Empleo (ERO) para la industria dedicada a las bebidas carbonatadas y al embotellamiento al por mayor

Ámbito

Esta Orden de Reglamento de Empleo (ERO) afecta a todos los empleados del sector dedicado a las bebidas carbonatadas y al embotellamiento al por mayor que trabajen en puestos que incluyen desde la fabricación de ciertas bebidas alcohólicas y no alcohólicas a la higienización de botellas, el embotellamiento, llenado y demás labores previas a la comercialización de botellas. No afecta a aquellos empleados sujetos a cualquier Convenio Laboral Registrado (REA). En [este vínculo](#) encontrará definiciones detalladas de las categorías incluidas.

Remuneración

Salario mínimo

El salario mínimo varía en función de que el empleado sea mayor de 18 años. En la Orden de Reglamento de Empleo (ERO) se incluye toda la información relativa a los distintos salarios mínimos establecidos por la ley dentro del sector.

Remuneración de las horas extras

Los empleados tienen derecho a recibir un pago extraordinario a cambio de las horas trabajadas que se excedan de la jornada laboral de 39 horas semanales. Por cada hora extra trabajada, los empleados recibirán una remuneración equivalente al salario que perciben por una hora y media de trabajo normal. Esta medida no afecta a las horas trabajadas los domingos o los días festivos, ni a las horas trabajadas en un día de descanso habitual del trabajador que se excedan de cuatro horas. En estos casos, la remuneración equivaldrá al doble del salario normal por hora.

Condiciones laborales

Horas laborables

La cantidad habitual de horas laborables semanales es de 39. La semana laboral se calcula en base a cinco días. El empleado disfrutará de sus días de descanso durante la jornada corta local a no ser que llegue a un acuerdo distinto con su empleador. Esto también depende de que las horas que el empleado haya trabajado en su día de descanso semanal, en domingo o en días festivos, se consideren o no como horas extras. Los trabajadores menores de 18 años estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley de Protección de los jóvenes (en el trabajo) de 1996.

Periodos de descanso

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de periodos de descanso en el trabajo en virtud de lo estipulado por la [Ley de organización de la jornada laboral](#) de 1997. Los trabajadores menores de 18 años estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley de Protección de los jóvenes (en el trabajo) de 1996.

Vacaciones

El derecho a disfrutar de vacaciones anuales y de días festivos está contemplado en la [Ley de organización de la jornada laboral](#) de 1997.

Plan de bajas por enfermedad

Todos los trabajadores tienen derecho a beneficiarse de un plan de bajas por enfermedad, previa contribución al mismo, tras haber cumplido un mínimo de un año de servicio con su empleador. Los trabajadores cualificados tienen derecho a recibir un máximo de 15 semanas al año de baja por enfermedad remunerada si esta está certificada por un médico. Esto da derecho a los trabajadores a percibir €32.00 semanales durante la baja por enfermedad, en función de que la suma de todas sus prestaciones (como, por ejemplo, aquellas garantizadas por el Estado y por su compañía) no sobrepase el salario básico que perciba el trabajador. En el caso de los empleados que trabajen a media jornada, la remuneración de la baja por enfermedad estará prorrateada. No se tiene derecho a la remuneración de la baja por enfermedad hasta el tercer día de ausencia laboral.

Para poder beneficiarse de dicho plan, los empleados deben contribuir con un máximo de €0.30 semanales que se deducirán en la fuente (en el caso de los empleados que trabajen a media jornada, esta deducción estará prorrateada). Los empleadores pagarán el doble de la contribución que hagan sus empleados, o en la medida que corresponda para garantizar esta prestación. Los empleados deberán aportar un certificado médico el tercer día de ausencia laboral en el que se especificará la naturaleza de su enfermedad. Si la baja por enfermedad se prolonga más allá del periodo indicado en un principio, el empleado deberá aportar un nuevo certificado médico. Los empleados deberán asegurarse de que su empleador esté al tanto de que no acudirán al trabajo antes de que comience su jornada laboral el primer día que se ausenten.

Miscelánea

La Orden de Reglamento de Empleo (ERO) también dispone condiciones especiales en lo referente al derecho de remuneración por servicio, al procedimiento de despido, a las prestaciones por fallecimiento en acto de servicio y a un plan de pensiones. Todos los empleados con edades comprendidas entre los 25 y los 55 años que hayan cumplido tres años de servicio continuo tendrán derecho a ser incluidos en dicho plan de pensiones. Obtendrá más información en [este vínculo](#).