

X CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CÍA. SCHWEPPE, S.A

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa Schweppes, S.A. (Código de Convenio n.º 9008652) que fue suscrito, con fecha 8 de abril de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de agosto de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

X CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CÍA. SCHWEPPE, S.A.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la compañía Schweppes, S.A. tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, enviándose copia a efectos de registro.
2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.
3. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.



Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores con relación laboral común que prestan servicios en los centros de trabajo de Schweppes, S.A., sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de la compañía Schweppes, S.A. sometidos al régimen laboral especial de representantes de comercio se regirán, a los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, por lo establecido en su disposición adicional 5.ª

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

A pesar de que el presente convenio forma un todo indivisible, si la dirección general de trabajo y seguridad social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente convenio.

Artículo 5. Absorción y compensación.

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan.

Salario base, plus convenio, plus de empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, prima de producción, incentivos a empleados, incentivos de ventas, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de puntualidad y asistencia, ayuda familiar cargo empresa, dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, gratificación fecha disfrute de vacaciones y prestaciones complementarias de protección a la familia, y todos los conceptos socio-económicos que, individual y colectivamente, pudieran existir en la empresa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o en alguno de sus conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel de convenio de cada categoría.

Se entiende por nivel de convenio, a los efectos previstos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecida en el anexo i del presente texto legal y, en su virtud, la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.



3. Si por disposiciones legales de rango superior a este convenio, aumentasen los salarios base de cada categoría profesional, el plus de convenio de estas categorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales salarios bases se produzcan, y en los supuestos que el citado plus de convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los salarios bases, se detraerá, asimismo, el plus de empresa si existiese.

Artículo 6. Garantía personal.

En el caso de que existiese algún trabajador afectado por el presente convenio y que tuviera reconocidas condiciones, que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio, para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrá y respetarán con carácter estrictamente personal.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo. Generalidades.

A tenor de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores, funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Capítulo III. Contratación, ingresos y formación profesional.

Artículo 8. Política de empleo.

a) La compañía se compromete a someterse a lo dispuesto en la legislación vigente en todos aquellos temas referidos al empleo.

b) Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el área industrial, comercial y de administración.

c) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

d) La compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2% de la plantilla, para trabajadores con minusvalía, facilitando al comité intercentros información semestral sobre el porcentaje de ocupación de plantilla correspondiente a trabajadores discapacitados.

Artículo 9. Participación sindical en la contratación.



a) Entrega de la copia básica de todos los contratos y modificaciones sustanciales de los mismos.

b) A petición del empleado podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de salarios.

Artículo 10. Jubilación.

De acuerdo con la política general de empleo de la compañía, con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo, así como con el propósito de regular a través del convenio colectivo una adecuación acompasada de la plantilla en cada momento necesario se establece:

El personal que se jubile durante la vigencia del presente convenio, podrá solicitar que se le conceda un premio de jubilación en las condiciones y cuantías que a continuación se especifican:

Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la empresa, la cantidad bruta que corresponda por edad y que a continuación se describe:

Edad de jubilación	Importe bruto - Euros
60 años	38.296,40
61 años	32.109,66
62 años	27.985,16
63 años	24.891,77
64 años	21.798,45
65 años	17.673,94

A la vista de cada solicitud concreta, la dirección decidirá, discrecionalmente, previo informe del comité intercentros.

Capítulo IV. Ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 11. Jornada de trabajo anual.

Los días de trabajo/año durante la vigencia de este convenio serán el resultado de deducir a los días naturales del año, los sábados y domingos que tenga el calendario anual, los festivos que establezca el calendario oficial, así como los festivos de convenio fijados en el convenio colectivo nacional para cada centro de trabajo.

En el anexo I se fijan para cada centro y grupo la correspondiente distribución de jornadas, días y horarios de trabajo.



Artículo 12. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente convenio (2010-2011), se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables y 22 en las oficinas de central o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones, se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.

Su distribución se efectuará de acuerdo con los planes y acuerdos específicos de las áreas.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se consideran como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen de los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente convenio.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador. El límite máximo anual será de 80 horas.

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200% del tiempo trabajado en horas normales.

2.2 Las horas extras que vengan exigidas para evitar perjuicios objetivos o de fuerza mayor, serán de obligada realización siempre que en ello no se detecte la falta de planificación necesaria o alternativa para ser evitada.

Serán compensadas a criterio del trabajador; bien en tiempo de descanso al 200%, o retribuidas aplicándose las tablas y valores del anexo II.

3. La empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de nómina. Asimismo los representantes de los trabajadores recibirán trimestralmente resumen individualizado de las horas realizadas en cada centro.

Artículo 14. Permisos y licencias retribuidos.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Tres días laborales en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho



legalmente constituida, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será hasta 7 días naturales.

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos 2 días.

Cuando cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, padres, hijos o hermanos residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta 7 días naturales. Para los padres políticos y hermanos políticos que residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta 5 días naturales. La misma consideración tendrán los padres e hijos adoptivos o tutores y tutelados.

Dos días laborables, en los casos de intervención de pronóstico reservado tales como: fimosis, hernias, varices, admigdalectomía, hallux valgus, colicistectomía etc. del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado, así como de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de enfermedad grave y/o intervención quirúrgica grave de hermanos, padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, que por su situación personal debidamente acreditada, vivan solos o los hijos precisen la asistencia del padre en caso de enfermedad grave la madre, o ausencia de la misma por asistencia a los padres, por enfermedad grave de estos, se podrá ampliar el permiso hasta 7 días naturales, según acuerde la comisión que se nombre por ambas partes ratificando esta comisión el disfrute o no del permiso.

d) Un día por matrimonio de hijos/as o hermanos, si es en día laborable.

En todos los casos deberán cumplirse los requisitos de previa solicitud y posterior justificación, mediante el impreso Schweppes, S.A., habilitado al efecto, adjuntando copia del informe médico que interviene en el caso, u otro documento que justifique la circunstancia.

e) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la ley.

g) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o



público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

h) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En lo previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

i) Un día al año, para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario habitual de trabajo, previa solicitud y posterior justificación.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el salario base de convenio, plus de convenio, plus de empresa, antigüedad y con el promedio del mes anterior, y, según los casos de primas de producción, incentivos a empleados y nocturnidad.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.

a) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, permiso no retribuido por un período de 30 días, dentro de un año natural, en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida con hijos a su cargo, con reserva del mismo puesto de trabajo.

El servicio médico de empresa determinará en cada caso si está dentro de este supuesto, participando en esta decisión los miembros locales de los representantes de los trabajadores en el comité de seguridad y salud.

El trabajador permanecerá de alta en la seguridad social, con la cotización mínima.

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.

Capítulo V. Régimen de percepciones económicas.

Sección 1.ª Principios generales.

Artículo 16. Estructura salarial.

De acuerdo con el Artículo 26 y siguientes del estatuto de los trabajadores, todas



las retribuciones a percibir por el personal de Schweppes, S.A. afectado por este convenio, que, a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

a) Percepciones salariales:

Salario base convenio.

Complementos de salario base de convenio.

1. Complementos personales.

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus de empresa.

2. Complementos de puesto de trabajo.

2.1 Nocturnidad.

2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Plus de convenio.

3.2 Horas extraordinarias.

3.3 Prima de producción.

3.4 Incentivos de ventas.

3.5 Incentivo a empleados.

3.6 Premio de puntualidad y asistencia.

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

b) Percepciones no salariales. Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos.





- 1.1 Plus de transporte.
- 1.2 Dieta.
- 1.3 Ayuda comida.
- 1.4 Quebranto de moneda.
2. Prestaciones de la seguridad social.
 - 2.1 Enfermedad cargo INSS.
 - 2.2 Accidentes, cargo mutua patronal.
3. Mejoras voluntarias a la acción protectora de la seguridad social a cargo de la empresa.
 - 3.1 Complemento de enfermedad.
 - 3.2 Complemento de accidente.
 - 3.3 Complementos familiares.
 - 3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.
 - 3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
 - 3.6 Premio de natalidad en pago único.
4. Acción social a cargo de la empresa.
 - 4.1 Ayuda a guardería.
 - 4.2 Ayuda escolar.
 - 4.3 Cajas degustación de producto.
 - 4.4 Paquete navidad.
 - 4.5 Economato laboral.
 - 4.6 Becas estudios trabajadores.
 - 4.7 Premio de jubilación.
 - 4.8 Bajas definitivas por invalidez.
 - 4.9 Seguro de vida.



Artículo 17. Incrementos salariales.

Para el año 2010: se acuerda el mantenimiento de los salarios y tablas en los importes existentes a 31 de diciembre de 2009.

Para el año 2011: para el segundo año de vigencia del convenio colectivo, se establece un incremento salarial sobre los salarios y tablas existentes a 31 de diciembre de 2010 del 1%.

Artículo 18. Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2010: se acuerda la ausencia de cláusula de revisión salarial.

Para el año 2011: en el supuesto de que el incremento anual del índice nacional de precios al consumo (IPC.) registrase a 31/12/2011 una variación respecto al 31/12/2010 superior al 1%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el 1% y el referido IPC. Real, y hasta un máximo de 0,5%.

La revisión se llevará a cabo, una vez que se constate oficialmente por el instituto nacional de estadística (INE) el IPC. Real del año en cuestión.

La cláusula de revisión salarial prevista en este artículo no será de aplicación para el personal sujeto al denominado salario anual fijado (S.A.F.) establecido en el artículo siguiente del presente convenio colectivo (artículo 19).

Artículo 19. Salario anual fijado.

Para determinados niveles de mando y algunos cargos de responsabilidad, la dirección de la empresa establecerá un salario anual fijado (S.A.F.), que como base mínima estará compuesta en cada caso, por la cantidad anual resultante de la suma de los conceptos que se detallan seguidamente:

Salario base convenio.

Plus de convenio.

Plus de empresa.

Incentivos a empleados.

Antigüedad.

La dirección de la empresa notificará individualmente por escrito en cada caso, la cantidad anual resultante no revisable que percibirá en el respectivo año el personal sujeto a S.A.F., y los conceptos que componen la misma.

Sección 2.ª Percepciones salariales.

Artículo 20. Salario base.

1. El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Artículo 26 del estatuto de los trabajadores es para cada categoría profesional y coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este convenio en el anexo III.
2. El salario base en convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario se devengará por día trabajado en jornada completa, así como los domingos y festivos.

Artículo 21. Antigüedad.

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

1. Cuantía: La tabla de antigüedad será la que figura en el anexo IV.
2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.
3. Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político o sindical, y la prestación del servicio militar o social sustitutorio en forma voluntaria u obligatoria.
4. Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.
5. Durante la vigencia del presente convenio, las bases para el cálculo de la antigüedad vienen determinados para cada categoría laboral en la tabla que figura como anexo IV de este convenio.
6. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumple cada uno de los períodos computables, y que figura en la tabla de aumentos periódicos como anexo V.

Artículo 22. Plus de empresa.

El plus de empresa forma parte de la retribución personal del trabajador y se



devengará solo durante 12 mensualidades. Se facilitará relación no nominal de los pluses de empresa excluyendo el personal que está encuadrado en salario anual fijado.

Se establece para el personal que haya generado una antigüedad mínima de tres años, un plus de empresa mínimo de 3.021,00 euros brutos/año.

Dicho importe se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 23. Nocturnidad.

1. El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34% de la tabla que, para el cálculo de este concepto, forma parte de este convenio en el anexo vi.

2. Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, y en particular a lo establecido en el acuerdo marco de bebidas refrescantes.

En este sentido:

a) Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda a 4 horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6.

b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

Artículo 24. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 0,40 euros/hora durante el año 2010.

La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración, se someterá al análisis y consideración de la comisión nacional de seguridad y salud.

Artículo 25. Plus de convenio.

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el plus de convenio, fijándose su cuantía por cada categoría profesional en las tablas que figuran en este convenio como anexo III.

2. El plus de convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo





el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario se devengará por día de trabajo en jornada completa, así como los domingos y festivos.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

En concordancia con lo estipulado en el artículo 13 de este convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores-tipo por categorías para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de éste convenio, y cuyas tablas se adjunta como anexo II.

Artículo 27. Prima de producción e incentivos a empleados.

1. En lo referente a prima de producción, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en el anexo VII del presente convenio las correspondientes tablas de valores por rendimientos y coeficientes salariales.

2. El personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de prima de producción, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por este concepto, percibirá el denominado «incentivo a empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo VIII de este convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo así como domingos y festivos.

3. A los efectos previstos en el presente convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual, aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

4. Queda excluido de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo el personal comercial, vendedores de hostelería y alimentación o asimilados, con coeficiente salarial 120 y 130 que perciban el denominado incentivo de ventas regulado en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

5. Así mismo, quedara excluido de lo dispuesto en el presente artículo el personal comercial con coeficiente salarial 140.

Artículo 28. Incentivo de ventas.

1. Para el año 2010, el incentivo de ventas se regulará según lo dispuesto en el anexo IX del presente convenio colectivo.

2. Para el año 2011, en el seno de la comisión nacional de ventas se acordarán los objetivos, pesos, volúmenes y normas reguladoras que afectarán a esta retribución variable para dicho año.





Artículo 29. Premio de puntualidad y asistencia.

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este convenio en 183,56 euros brutos anuales que se percibirá a razón de 16,68 euros brutos mensuales, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2. El premio de puntualidad y asistencia se pierde en su totalidad, y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las siguientes causas:

a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo en un mes.

b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

3. Al sólo efecto de lo previsto en el apartado a) punto 2 de este artículo, se considerarán faltas al trabajo todas las que se produzcan, a excepción de las siguientes:

Los permisos y licencias previstos en el artículo 14 del presente convenio.

Las ausencias por incapacidad temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad común y maternidad.

4. Al sólo efecto de lo previsto en el apartado b) punto 2 de este artículo, se considerarán faltas de puntualidad al trabajo las siguientes:

Todo retraso en la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente cuadro-horario, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso.

Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos en los permisos y licencias establecidos en el artículo 14 de este convenio, o cualquier otro que tuviera o pudiera tener la condición de retribuido, en aquellos casos que legalmente tuvieran las condiciones de licencia o permisos retribuidos.

Artículo 30. Vacaciones.

1. Los días de vacaciones se abonarán por el importe del salario base del convenio, antigüedad, plus de empresa, plus de convenio y plus de nocturnidad en su caso.

2. El personal sujeto a la prima de producción o incentivo a empleados, durante el período en que disfrute las vacaciones, percibirá por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso, percibirán los trabajadores de su misma categoría y



coeficiente que, en el citado período estén trabajando.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas bolsa de vacaciones y paga de beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 de estatuto de los trabajadores, y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una, para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y 30 de noviembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: salario base convenio, antigüedad y plus de convenio.

3. Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de 31 de marzo dentro del primer trimestre del año; la de 30 de junio dentro del segundo trimestre del año; la de 31 de agosto dentro del tercer trimestre del año; y la de 30 de noviembre dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar o social sustitutorio y licencias retribuidas.

Artículo 32. Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria, durante los meses de junio a septiembre inclusivos, las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del período estival determinado y al efecto de compensar al trabajador, de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria, que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

Veintidós días, para el personal que disfrute sus vacaciones desde el 1º de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: salario base de convenio y plus de convenio.

2. Esta gratificación será prorrateada, en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones, dentro de los períodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

Sección 3.ª Percepciones no salariales.

Artículo 33. Plus de transporte.

1. Se pagarán 1,81 euros brutos, por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio, excepto en aquellos centros que disfruten de otras condiciones (central).
2. En los casos de trabajadores cuyo domicilio habitual está a más de 50 kms. de la fábrica, se duplicará la cantidad anteriormente citada.

Artículo 34. Dietas y medias dietas.

Se estará a lo dispuesto en el anexo x del presente convenio, así como a lo establecido en la normativa interna de la compañía relativa a este concepto (norma de régimen interno dp-003), y que se adjunta al presente convenio colectivo. Anexo XVII.

Artículo 35. Ayuda a comidas.

Se estará a lo dispuesto en el acta de acuerdos de fecha 6 de marzo de 2001 consolidada en el anexo XI del presente convenio, así como a lo establecido en la normativa interna de la compañía relativa a este concepto (norma de régimen interno dp-003), y que se adjunta al presente convenio colectivo. Anexo XVII.

Artículo 36. Quebranto de moneda.

1. El personal del departamento de administración cuya función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de 562,45 euros brutos/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.
2. El percibo de quebranto de moneda compensa las cantidades que en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos que las cantidades entregadas no se correspondan con los importes de cuya custodia, manejo o uso son responsables.

Capítulo VI. Régimen asistencial.

Artículo 37. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad.

Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número dp-002, que se adjunta al presente convenio. Anexo XVI.

Artículo 38. Complementos y ayudas a la familia.

Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número dp-001, que se adjunta al presente convenio. Anexo XV.



Artículo 39. Ayuda para guardería.

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 225,10 euros brutos/año, por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

Para el personal incluido en el salario anual fijado, queda condicionado a la previa justificación de asistencia de los hijos de que se trate, a una guardería.

Artículo 40. Ayuda escolar.

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía anual se fija en 233,83 euros brutos/año por hijo, con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los 19 años en caso de la realización de ciclos formativos de grado medio de formación profesional.

2. Se amplía hasta los 25 años el derecho a la ayuda escolar de los hijos de trabajadores que realicen estudios superiores o universitarios, previa solicitud y justificante de matriculación o documento oficial que acredite la realización de los referidos estudios superiores o universitarios, en aquellos casos en los que no fuera posible justificarlo mediante matrícula.

3. Los importes determinados en los números anteriores, serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto de cada año.

El personal con contrato de duración determinada vigente en el mes de agosto, serán acreedores a percibir este concepto en la parte proporcional al tiempo contratado.

Artículo 41. Cajas de degustación.

Cada empleado recibirá anualmente la cantidad de 27 (veintisiete) de cajas de degustación. En ningún caso, dichas cajas podrán ser posteriormente comercializadas.

En caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario, la entrega gratuita de cajas producto será proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 42. Paquete de Navidad.

El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 145,40 euros/año por trabajador.

La elección del mismo será gestionada a nivel nacional por una comisión del comité intercentros.



Artículo 43. Economato laboral.

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la empresa en donde hubiera economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un economato laboral de 2,02 euros.

Artículo 44. Becas estudios trabajadores.

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de Schweppes, S.A. las becas siguientes:

1. Quince becas de 518,69 euros para estudios de bachillerato o formación profesional.
2. Veinte becas de 857,35 euros para estudios superiores.

La selección para la concesión de dichas becas se hará con la participación de los representantes de los trabajadores a través de la comisión nacional de formación.

En el supuesto que el importe asignado a becas en los puntos 1 y 2 no fuera aplicado en su totalidad; con la cantidad resultante se constituirá un fondo que la comisión nacional de formación distribuirá en función de las solicitudes de asistencia a cursos no recogidos en los puntos anteriores y que preferentemente serán destinados a cubrir formación orientada al mejor desarrollo de su trabajo.

Artículo 45. Bajas definitivas por invalidez.

En el supuesto de que la dirección provincial del INSS en base a la comisión técnica calificadora provincial u organismo competente, declarara que cualquier trabajador afectado por este convenio pasará a la situación de invalidez permanente, en su grado de incapacidad permanente total, dicho trabajador podrá solicitar, por ser baja definitiva en la empresa, la cantidad bruta de 36.900,00 euros para el 55%, y de 24.600,00 euros para el 75%, cantidades que se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Si el empleado pudiera pasar a la situación de invalidez permanente, éste podrá solicitar, por ser baja definitiva en la empresa, las cantidades que se indican según sea el período acumulado de incapacidad temporal y el grado de incapacidad permanente total:

Más de 12 meses de incapacidad temporal las cantidades reseñadas en el primer párrafo de este artículo.

Entre 6 y 12 meses de incapacidad temporal, la cantidad bruta de 39.975,00 euros para el 55%, y de 28.700,00 euros para el 75%, cantidades que se





mantendrán inalterables durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Menos de 6 meses de baja, la cantidad bruta de 45.100,00 euros para el 55%, y de 33.825,00 euros para el 75%, cantidades que se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del convenio colectivo.

A la vista de cada solicitud concreta, la dirección decidirá, discrecionalmente, previo informe del comité intercentros.

Artículo 46. Seguro de vida.

Schweppes, S.A. tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 18.540 euros para el año 2010.

Asimismo se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y las garantías aseguradas.

Capítulo VII. Derechos de representación de los trabajadores.

Artículo 47. Comité intercentros.

El comité intercentros constituido en marzo de 1993 se regula de conformidad con el reglamento que figura como anexo XIV del presente texto de convenio.

Artículo 48. Comisiones.

En el marco del comité intercentros se han constituido las siguientes comisiones:

a) Comisión de seguridad y salud. Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la comisión nacional de seguridad y salud del comité intercentros, y que figuran como anexo XII.

b) Comisión de formación. Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la comisión nacional de formación del comité intercentros, y que figuran como anexo XIII.

c) Comisión de clasificación profesional.-El principal cometido de dicha comisión será el desarrollo de un sistema de clasificación profesional que no suponga pérdidas respecto al actual sistema, regule situaciones de realización de funciones de otras categorías, dé estabilidad y empleabilidad a la plantilla, y propicie un sistema claro y objetivo de promoción y desarrollo profesional, facilitando la movilidad en todos sus aspectos, delimitando los ámbitos de responsabilidad y siempre mediante una formación suficiente y de calidad.

d) Comisión de igualdad de oportunidades.-Se acuerda la creación de una comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con competencias en otros aspectos relativos a la



articulación de la nueva normativa en materia de dependencia, maternidad/paternidad, guarda legal, lactancia, y todo lo relacionado con la posible adaptación de turnos y el disfrute flexible de permisos y vacaciones.

e) Comisión técnica. Se acuerda que en el marco de la comisión técnica se realizarán reuniones de trabajo durante la vigencia del presente convenio, a fin de tratar de alcanzar acuerdos que regulen materias relativas a organización de trabajo y que a continuación se enumeran:

Antigüedad.

Movilidad geográfica.

Contratación.

Excedencias.

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

Una vez alcanzados los acuerdos que regulen estas materias serán incorporados al texto de convenio.

f) Comisión de derechos sindicales.-Creación de una comisión nacional para el estudio, en general, de los derechos sindicales en la empresa, y en particular, de la acumulación de horas sindicales.

Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la dirección de personal, cualquier miembro del comité intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a Schweppes, S.A., siempre que estas tareas no supongan la interrupción acordada de la actividad productiva.

Con el fin de perjudicar al mínimo la buena marcha del trabajo, los representantes de los trabajadores se comprometen a solicitar, previamente y con antelación suficiente, autorización a la dirección para faltar o ausentarse del trabajo.

En todo lo demás se estará a lo regulado por la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

g) Comisión de ventas.

Capítulo VIII. Procedimientos para la resolución de conflictos.

Artículo 49. Comisión paritaria de interpretación del convenio.

Ambas partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria de interpretación del convenio, cuya composición, funciones y reglamento se



establecen a continuación.

Apartado 1. Composición: La comisión paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la comisión negociadora firmante del presente convenio y cuatro representantes de la empresa.

Apartado 2. Funciones:

a) Además de la interpretación y vigilancia de lo acordado en el convenio colectivo, la comisión ejercerá funciones de conciliación y arbitraje, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos por las partes. Será también competente en cuestiones de carácter individual, siempre que la solución de las mismas pueda potencialmente ser extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

En los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio el intento de solución de los mismos a través de la comisión paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional.

Los asuntos de carácter individual con las limitaciones antes mencionadas, se plantearán ante la comisión a través del comité intercentros, o en su defecto, secciones sindicales, comités de centro de trabajo o delegados de personal, quienes transmitirán las mismas a la comisión, previo acuerdo al respecto.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado en el seno del comité intercentros.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3. Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones. La comisión se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2 a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

Para lo previsto en el apartado 2 c), cada seis meses.

b) Convocatorias. La comisión será convocada por cualesquiera de las partes firmantes del presente convenio, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días laborables, a partir de la convocatoria. Ambas partes se comprometen a acumular temas, en la medida de lo posible, al objeto de evitar convocatorias continuas de la citada comisión.



Si cumplido dicho término, con la salvedad mencionada en el párrafo anterior, la comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores.-Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos.-Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

e) Domicilio. A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la comisión paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de Schweppes, S.A., avenida del Partenón, 4, edificio Egeo, Madrid.

Artículo 50. Procedimientos de solución de conflictos.

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresa y trabajadores.

2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre seguridad social.

Aquellos en que sea parte el estado, comunidades autónomas, diputaciones, ayuntamientos u organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente artículo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos. A estos efectos, se asimilarán a lo anterior aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea potencialmente extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

4. Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo, cuya composición, funciones y reglamento están regulados en el artículo precedente.

b) Mediación.

5. El intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión



paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

6. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. Además, deberá estar precedido del trámite establecido en el número anterior.

7. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente, designando el mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Dicho documento se suscribirá por triplicado ejemplar, reservándose uno para cada parte y un tercero para la comisión mixta de interpretación del convenio colectivo.

8. La designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre expertos en materias sociolaborales que figuren en listas de asociaciones de mediadores y árbitros laborales, o cualquier otro que las partes acuerden.

La secretaría de la comisión mixta de interpretación del convenio colectivo comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos para el cumplimiento de su cometido.

9. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la eficacia de convenio colectivo estatutario, cuando aquella se alcance entre partes suficientemente representativas a tenor de lo dispuesto en el título III del estatuto de los trabajadores.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del estatuto de los trabajadores.

10. En el supuesto de que se tuviese que utilizar los servicios de mediadores, la remuneración de los mismos se pactaría en su momento.

Disposición adicional primera. Representantes.

En representación de Schweppes, S.A.:

Acitores, José Luis.

Esteban, Francisco Javier.

Lapuente, David.



Taboada, Evangelina.

Cuadros, José Manuel (asesor).

Ussía, Alfonso (asesor).

Y en representación del personal afectado por este convenio, los representantes de los trabajadores y miembros de la comisión negociadora que a continuación se relacionan:

Por CC.OO.:

Fariña, Eloy (comité intercentros).

Gómez, Fernando (comité intercentros).

González, J. Antonio (comité intercentros).

Martínez, Javier (comité intercentros).

Montero, Margarita (comité intercentros).

Nolasco, Francisco (delegado sindical).

Pardo, Rafael (comité intercentros).

Por U.G.T.:

Díez, Pascual (comité intercentros).

Fuentes, Fernando (comité intercentros).

González, José (comité intercentros).

Jiménez, José A. (comité intercentros).

Manso, Jorge (comité intercentros).

Ongay, Emilio (delegado sindical).

Redactan el articulado del IX convenio nacional de la compañía Schweppes, S.A., pactando las condiciones contenidas en su articulado y acordando presentarlo a la autoridad laboral competente para su oportuno registro.

Disposición adicional segunda. Retirada del permiso de conducir.

En los supuestos en que, como consecuencia de infracción administrativa, le sea retirado a un trabajador el permiso de conducir necesario para el desempeño de





su cometido laboral, la empresa le destinará, durante el tiempo que tenga retirado el permiso, a otros trabajos que no exijan la utilización del referido permiso, respetándole la categoría profesional (aunque los trabajos que realice sean de otra inferior), y respetándole asimismo, las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su categoría. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo y categoría laboral que transitoriamente ocupe.

En todo caso, y sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, el trabajador deberá disfrutar su período vacacional durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir.

Disposición adicional tercera. Gratificación no consolidable por cumplimiento del programa global de ventas.

Para 2010: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio, y que no estén incluidas en el sistema de dirección por objetivos de la compañía (bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2%, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas de 2010 de toda la compañía.

Para 2011: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio, y que no estén incluidas en el sistema de dirección por objetivos de la compañía (bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2%, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas del año 2011 de toda la compañía.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados en las fechas oportunas los volúmenes que componen el programa total de ventas de la compañía para los años 2010 y 2011.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las percepciones salariales descritas en el capítulo V, sección 2ª.

Disposición adicional cuarta. Gratificación no consolidable por cumplimiento del programa de 200 rellenable y 250 no rellenable de Trina.

Para 2010: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio y que no estén incluidas en el sistema de dirección por objetivos de la compañía (bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable en función de la siguiente escala:

- a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2% si se cumple el programa de 2010 del formato 200 rellenable y 250 no rellenable Trina.
- b) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,3% si se





supera en un +1% el programa de 2010 del formato 200 rellenable y 250 no rellenable Trina.

Para 2011: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio y que no estén incluidas en el sistema de dirección por objetivos de la compañía (bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable en función de la siguiente escala:

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2% si se cumple el programa de 2011 del formato 200 rellenable y 250 no rellenable Trina.

b) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,3% si se supera en un +1% el programa de 2011 del formato 200 rellenable y 250 no rellenable Trina.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados los volúmenes en las fechas oportunas que componen el programa del formato 200 rellenable y 250 no rellenable Trina, para los años 2010 y 2011.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las percepciones salariales descritas en el capítulo V, sección 2.^a

Disposición adicional quinta. Régimen especial aplicable a los representantes de comercio.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, los trabajadores vinculados a la compañía Schweppes, S.A. por una relación laboral especial de representante de comercio en los términos y condiciones recogidos en el real decreto 1438/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, estarán incluido dentro de su ámbito de aplicación, con las especificidades recogidas en la presente disposición adicional.

Debido a las particularidades que presenta la relación laboral de los representantes de comercio, particularidades que le han hecho incluso merecedora de un régimen especial sustantivo propio, la integración de este colectivo de trabajadores en el convenio nacional de la compañía Schweppes, S.A. supone necesariamente la creación de nuevas normas convencionales que regulen de forma adecuada y autónoma las relaciones laborales de este colectivo con la empresa, así como su exclusión de todas aquellas cláusulas que, aún siendo de aplicación para el resto de los trabajadores de la empresa, al regular materias que ya gozan de un tratamiento autónomo y específico para los representantes de comercio (ausencia de jornada y horarios, método especial de determinación de su retribución), ni deben ni pueden ser de aplicación para este colectivo.





Desde este punto de vista no serán de aplicación para los representantes de comercio las siguientes disposiciones convencionales:

1. Artículo 5 del capítulo I del presente convenio colectivo dedicado a la «absorción y compensación».

2. Artículos 11, 12 y 13 del presente convenio colectivo relativos a la «jornada de trabajo anual», «vacaciones» y «horas extraordinarias», disposiciones convencionales encuadradas dentro del capítulo IV dedicado a la «ordenación del tiempo de trabajo» y de cuya aplicación quedan excluidos los representantes de comercio, los cuales se regirán, en lo que a estas cuestiones se refiere por lo establecido en sus acuerdos individuales con la empresa, salvo en lo relativo al período vacacional, estableciéndose, con carácter general para este colectivo de trabajadores, un período de vacaciones anuales de 30 días naturales cuyo disfrute será concretado y preavisado a cada representante de comercio.

El abono de dicho período vacacional se realizará a mes vencido y su cuantía será la que le corresponda en dicho período a cada representante de comercio en función de los resultados de su ruta.

3. Así mismo, también quedan excluidos de todas las disposiciones contenidas en el capítulo V relativo al «régimen de percepciones económicas» del presente convenio colectivo, rigiéndose, en lo que a esta materia se refiere, por lo establecido en el anexo XVIII del presente convenio colectivo.

4. Por último, tampoco será de aplicación para los representantes de comercio tanto lo dispuesto en las disposiciones adicionales 2.ª, 3.ª y 4.ª, como lo establecido en la disposición transitoria 2.ª, del presente convenio colectivo.

El resto de normas y disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán de plena aplicación para los representantes de comercio, respetándose, en su caso, las particularidades que en cada una de estas normas y disposiciones convencionales se recojan de forma expresa para este colectivo de trabajadores.

Disposición transitoria primera.

Mediante la presente disposición transitoria primera, se acuerda el establecimiento de una comisión técnica encargada de continuar con el análisis de la actual situación de las «dietas», «medias dietas», «ayuda a comida», y «gastos a justificar» previstos en la norma de régimen interno dp-003. Los trabajos de dicha comisión se extenderán hasta el próximo día 30 de junio de 2010, incorporándose al texto del IX convenio colectivo los acuerdos que, en su caso, se alcancen en el seno de la misma.

Asimismo, y a la espera de las conclusiones que se deriven de los trabajos realizados por la referida comisión técnica, se acuerda el mantenimiento de las



cantidades correspondientes a «dieta», «media dieta» y «ayuda a comida» en los importes vigentes a la firma de la presente convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda.

Mediante la presente disposición transitoria segunda, y con el límite temporal de la duración del presente convenio colectivo, se acuerda el establecimiento de una «prima de productividad» ligada a las «ventas netas» de la compañía, cuyo abono se realizará en pago en único y bajo los siguientes parámetros y condiciones:

Año 2010: para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio y que no estén incluidas en el sistema de dirección por objetivos de la compañía (bonus), se acuerda el abono, en pago único, de una «prima de productividad» consistente en el 1% de su salario, si se cumple la «venta neta» presupuestada para el año 2010, consolidándose un 0,5% de dicho pago en el salario individual de cada trabajador afectado.

En el supuesto de que no se cumpliera la «venta neta» presupuestada para el año 2010, alcanzándose la «venta neta» real del año 2009, la cantidad a percibir por la referida «prima de productividad» será de un 0,5% del salario en pago único no consolidable.

Año 2011: para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este convenio y que no estén incluidas en el sistema de dirección por objetivos de la compañía (bonus), se acuerda el abono, en pago único y no consolidable, de una «prima de productividad» consistente en el 1% de su salario, si se cumple la «venta neta» presupuestada para el año 2011.

Los porcentajes arriba referenciados para el cálculo de la «prima de productividad» operarán sobre los siguientes conceptos retributivos: salario base, plus convenio, antigüedad, plus de empresa, puntualidad y asistencia, prima de producción o incentivo a empleados.

Disposición final única.

1. Quedan derogadas todas las actas y acuerdos preexistentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, excepto aquellas cuya vigencia se hubiese mantenido de forma expresa según lo dispuesto en el apartado II de los acuerdos recogidos en el acta de la reunión de la comisión técnica de fecha de 14 de noviembre de 2001.

2. Se acuerda negociar en el seno del comité de empresa de central la posibilidad de llegar a acuerdos que permitan aumentar los días de vacaciones de 22 a 24, sin que implique reducción de jornada total.

Anexo I. Jornadas de trabajo anual.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 del presente convenio, la distribución de jornadas, días y horarios de trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la compañía, tras su aprobación y firma por los representantes del comité intercentros y de la empresa, quedarán registrados en la secretaría de la comisión paritaria de interpretación del convenio.

Anexo II. Tabla de horas extras y festivos para 2010.

Central-Madrid.

Personal jornada trabajo diurno.

Categorías	Coefic. salarial	H. extras - Euros	Festivos - Euros
Peones	100	13,62	95,33
Subalternos	110	14,98	104,87
Ayudantes Espec., y Aux. Adivos.	115	15,67	109,65
Oficiales 2. ^a	120	16,34	114,42
Oficiales 1. ^a	130	17,71	123,94
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	19,07	133,49
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	23,15	162,07
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	27,24	190,69

Madrid-Área centro.

Personal jornada trabajo diurno.

Categorías	Coefic. salarial	H. extras - Euros	Festivos - Euros
Peones	100	14,85	103,94
Subalternos	110	16,39	114,77
Ayudantes Espec., y Aux. Adivos.	115	17,12	119,85
Oficiales 2. ^a	120	17,87	125,09
Oficiales 1. ^a	130	19,37	135,57
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	20,83	145,83
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	25,27	176,89
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	29,76	208,32

Personal jornada trabajo nocturno.

Categorías	Coefic. salarial	H. extras - Euros	Festivos - Euros
Peones	100	18,53	129,57
Subalternos	110	20,35	142,48
Ayudantes Espec., y Aux. Activos.	115	21,22	144,93
Oficiales 2.ª	120	22,20	155,41
Oficiales 1.ª	130	24,04	168,33
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	25,93	181,53
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	31,44	220,13
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	36,98	258,90

Galaico-Astur.

Personal jornada trabajo diurno y nocturno.

Categorías	Coefic. salarial	H. extras - Euros	Festivos comercial - Euros	Festivos industrial - Euros
Peones	100	13,57	146,09	175,32
Subalternos	110	14,91	146,09	175,32
Ayudantes Espec., y Aux. Activos.	115	15,23	142,53	171,05
Oficiales 2.ª	120	16,23	146,09	175,32
Oficiales 1.ª	130	17,64	146,09	175,32
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	18,94	146,09	175,32
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	0,00	0,00	0,00
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	0,00	0,00	0,00

Andalucía occidental.

Personal jornada trabajo diurno.

Categorías	Coefic. salarial	H. extras - Euros	Festivos - Euros
Peones	100	12,02	84,20
Subalternos	110	13,25	92,79
Ayudantes Espec., y Aux. Adivos.	115	13,84	96,88
Oficiales 2. ^a	120	14,44	101,02
Oficiales 1. ^a	130	15,66	109,57
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	16,83	117,88
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	20,43	143,04
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	24,07	168,39

Personal jornada trabajo nocturno.

Categorías	Coefic. salarial	H. extras - Euros	Festivos - Euros
Peones	100	14,95	104,69
Subalternos	110	16,45	115,14
Ayudantes Espec., y Aux. Adivos.	115	17,18	120,18
Oficiales 2. ^a	120	17,94	125,62
Oficiales 1. ^a	130	19,43	136,08
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	20,97	146,75
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	25,45	178,06
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	29,91	209,25

Anexo III. Salarios de convenio 2010 (euros).

Categorías	Coef. salarial	Periodos	Salario base de convenio	Plus de convenio	Retribución de convenio
		Anuales.	6.699,97	2.355,63	9.055,59
Aprendiz	61	Mensuales.	418,75	147,22	565,98
		Diarios.	13,81	4,86	18,67
		Anuales.	10.983,54	3.861,66	14.845,22
Peones	100	Mensuales.	686,48	241,35	927,82
		Diarios.	22,65	7,96	30,61
		Anuales.	12.081,90	3.510,62	15.592,52



Subalternos	110	Mensuales.	755,12	219,41	974,53
		Diarios.	24,91	7,24	32,15
		Anuales.	12.631,07	3.357,97	15.989,04
Ayudantes Espec., y Aux. Adivivos.	115	Mensuales.	789,45	209,87	999,31
		Diarios.	26,04	6,92	32,97
		Anuales.	13.180,27	3.218,05	16.398,31
Oficiales 2. ^a	120	Mensuales.	823,76	201,13	1.024,88
		Diarios.	27,18	6,64	33,81
		Anuales.	14.278,60	2.970,50	17.249,10
Oficiales 1. ^a	130	Mensuales.	892,42	185,65	1.078,06
		Diarios.	29,44	6,12	35,57
		Anuales.	15.376,95	2.758,33	18.135,27
Enc. Grupo, y Capataces Turno.	140	Mensuales.	961,06	172,40	1.133,46
		Diarios.	31,71	5,69	37,39
		Anuales.	18.672,02	2.271,58	20.943,60
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios.	170	Mensuales.	1.167,00	141,97	1.308,97
		Diarios.	38,50	4,68	43,18
		Anuales.	21.967,10	1.930,83	23.897,93
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior.	200	Mensuales.	1.372,94	120,67	1.493,63
		Diarios.	45,29	3,98	49,27

Anexo IV. Tabla cálculo antigüedad (euros).

Categorías	Coef. Salar.	Anual	Mensual	Diaria
Peones	100	8.578,11	536,13	17,69
Subalternos	110	9.435,93	589,74	19,46
Ayudantes Espec., y Aux. Adivivos.	115	9.864,84	616,56	20,34
Oficiales 2. ^a	120	10.293,75	643,36	21,22
Oficiales 1. ^a	130	11.151,56	696,97	22,99
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	12.009,39	750,59	24,76



Enc. Sección, Jefes Sección, Tec. Tit. Medios y	170	14.582,82	911,43	30,07
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	17.156,26	1.072,26	35,37

Anexo V. Antigüedad 2010.

Años empresa	F. ingreso	Porcentaje Antigüedad
2	2007	5
3	2006	5
4	2005	10
5	2004	10
6	2003	10
7	2002	16
8	2001	16
9	2000	16
10	1999	22
11	1998	22
12	1997	22
13	1996	28
14	1995	28
15	1994	28
16	1993	34
17	1992	34
18	1991	34
19	1990	40
20	1989	40
21	1988	40
22	1987	46
23	1986	46
24	1985	46
25	1984	52
26	1983	52
27	1982	52
28	1981	58
29	1980	58
30	1979	58
31	1978	64
32	1977	64

33	1976	64
34	1975	70
35	1974	70
36	1973	70

Anexo VI. Tabla cálculo nocturnidad 2010 (euros).

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	14.845,20	1.237,09	40,67
Subalternos	110	15.592,51	1.299,38	42,72
Ayudantes Espec., y Aux. Activos.	115	15.989,05	1.332,42	43,81
Oficiales 2. ^a	120	16.398,28	1.366,53	44,93
Oficiales 1. ^a	130	17.249,10	1.437,43	47,26
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	18.135,27	1.511,27	49,69
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	20.943,60	1.745,30	57,38
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	23.897,92	1.991,50	65,47

Anexo VII. Prima de producción mensual para 2010 (euros).

La Prima de Producción está establecida para el personal de Industrial y todos aquellos trabajadores que habitualmente vienen percibiéndola con la categoría de Peones, Ayudantes Especialistas, Oficiales 2.^a, Oficiales 1.^a, Encargado de Grupo y Encargado de Sección, fijándose la cuantía mensual para cada una de las citadas categorías en la Tabla que a continuación se detalla:

Porcentaje Rend. mensual	Coef.100	Coef.110-115	Coef.120	Coef.130	Coef.140	Coef.170
85	237,74	242,64	250,13	262,98	276,94	317,53
86	266,31	266,95	272,49	286,56	300,57	346,15
87	271,06	274,23	277,57	291,84	302,40	352,47
88	275,85	279,06	282,56	297,13	311,12	358,83
89	280,57	283,92	287,59	302,36	316,39	365,19
90	285,33	288,76	292,57	307,67	321,70	371,55
91	321,52	325,28	327,51	344,44	329,37	415,93
92	328,45	330,29	332,63	349,80	364,12	422,42

93	335,23	335,80	337,77	355,14	369,46	428,97
94	340,61	342,69	351,97	363,19	377,61	438,69
95	344,60	347,63	350,52	368,60	382,91	445,18
96	384,28	385,65	386,44	405,48	420,09	489,67
97	389,34	390,76	391,42	410,90	425,48	496,26
98	395,98	396,35	396,93	416,45	431,10	502,92
99	401,21	401,40	401,97	421,91	436,53	509,50
100	406,30	406,41	407,05	427,36	441,94	516,12

Anexo VIII. Tabla de incentivos a empleados para 2010 (euros).

Categorías	Coef. salarial.	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía diaria
Aprendiz	61	4.454,33	371,20	12,20
Peones	100	4.875,42	406,29	13,36
Subalternos	110	4.876,99	406,41	13,36
Ayudantes Espec., y Aux. Activos	115	4.876,99	406,41	13,36
Oficiales 2. ^a	120	4.884,61	407,05	13,38
Oficiales 1. ^a	130	5.131,07	427,59	14,06
Enc. Grupo, y Capataces Turno	140	5.384,76	448,73	14,75
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	6.208,63	517,38	17,01
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	7.111,49	592,62	19,48

Anexo IX. Sistema de retribución variable incentivos de venta 2010.

1. Objetivo.

Regular la operativa y procedimientos del sistema de retribución variable incentivos de la red comerci, S.A. al de Schweppes

2. Ámbito.

Afecta a los siguientes colectivos de la red de ventas:

Grupo I: Vendedor de directo.

Representante de comercio.



Gestor de punto de venta de cuentas nacionales.

Gestor de punto de venta de alimentación.

Comercial de alimentación.

Grupo II: Promotor de indirecto dirigido.

Promotor mixto.

Promotor de indirecto tradicional.

Promotor de noche.

Excepcionalmente personal de hostelería y alimentación asimilado.

Grupo III: Key account regional noche.

Gestor comercial cuentas nacionales.

Grupo IV: Trade marketing regional.

Jefe de ventas de alimentación.

Key account regional alimentación.

Grupo V: Gerente de ventas de hostelería.

3. Vigencia.

La norma tiene efectos desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre 2010.

4. Definición de concepto.

Objetivo individual: Aquellos medibles en función de la responsabilidad individual de cada trabajador.

Objetivo gerencia: Programa correspondiente a una gerencia determinada. En el caso del KAR alimentación y del trade marketing regional, será el área regional en lugar de la gerencia.

Objetivo nacional: Programa del canal nacional alimentación y de cuentas nacionales.

Objetivo grupal: Programa de venta neta ampliada a nivel regional (hostelería) y nacional (alimentación).

Área: Corresponde a cada una de las seis regiones geográficas consideradas:





Región centro.

Región levante-balear.

Región catalana.

Región norte.

Región Galicia.

Región sur.

Volumen: La unidad de medida son litros.

Venta neta gerencia: Incluye acuerdos de colaboración, valor añadido y descuento por pronto pago.

Margen bruto: Incluye venta bruta menos descuentos fijos, promociones, rappel, trade promo, acuerdos de colaboración, valor añadido, descuento pronto pago, costes variables de producción (valorados a estándar), transporte y distribución.

5. Bases de percepción anual: tablas-anexos I a VIII.

Anexo I: Vendedor de hostelería directo.

Gestor de punto de venta de cuentas nacionales.

Anexo II: Promotor de indirecto dirigido.

Promotor mixto.

Promotor de indirecto tradicional.

Excepcionalmente personal de hostelería asimilado.

Anexo III: Key account regional noche.

Gestor comercial cuentas nacionales.

Anexo IV: Trade marketing regional.

Anexo V: Gerente de ventas de hostelería.

Anexo VI: Gestor de punto de venta de alimentación.

Comercial de alimentación.

Anexo VII: Excepcionalmente personal de alimentación asimilado.





Anexo VIII: Jefe de ventas de alimentación.

Key account regional de alimentación.

6. Normas comunes.

I. En el sistema de incentivos se contemplan los criterios y elementos objetivos necesarios que permiten ofrecer las suficientes garantías respecto a las posibilidades reales de consecución de los objetivos marcados, para ello la comisión de seguimiento, formada por 4 miembros designados por el comité intercentros y 4 miembros por la dirección de la empresa, se encargará de supervisar la adecuada aplicación del sistema de incentivos, así como de garantizar que dichos criterios y elementos objetivos no sean objeto de futuras modificaciones arbitrarias.

II. Las partes se comprometen a mantener los principios y ejes fundamentales conformadores del sistema de incentivos creado en el 2005 y desarrollado durante los años sucesivos hasta 2010, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso del variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20 - 25%).

III. En los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad y accidente) superiores a 30 días de duración, del resultado de ventas trimestrales y regularización anual, se abonará la parte proporcional correspondiente al período de alta del trimestre y/o año.

IV. A efectos de regularización anual, se considerarán a trámite las incidencias en las que si el 75% del año el comercial ha estado en una nueva responsabilidad, se le medirá por el total del año de la nueva responsabilidad.

V. De manera excepcional, en los siguientes casos, el resultado del año anterior se establecerá como el 97% del valor del programa:

Si el programa es inferior al año anterior, se establecerá el 97% del programa como resultado del año anterior.

Si el programa es superior al 4% del año anterior, se establecerá el 97% del programa como año anterior.

Cuando no exista referencia válida de año anterior, se considerará como año anterior el 97% del programa.

7. Composición y definición de objetivos.

7.1 Objetivos canal horeca.

7.1.1 Objetivo de medición individual.



Gerente de hostelería. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta de la gerencia, incluyendo acuerdos de colaboración, valor añadido y descuento por pronto pago.

Peso 10% - margen bruto de la gerencia.

Peso 20% - volumen de Schweppes rellenable 200ml y de paolo cristal 250sr de su gerencia.

Peso 20% - volumen total resto de su gerencia, sin incluir el sch rll 200 ml y el paolo cristal 250sr.

Peso 20% - distribución numérica de su gerencia, siendo el resultado de la suma de su equipo de promotores (id, mixto, it y noche), rc's, vendedores de directo y kar's noche.

Nota:

1. Gerente de directo noche: el volumen y la distribución numérica medidos son los correspondientes a las rutas de preventa a su cargo. La venta neta y el gcbm son los correspondientes a su gerencia.

2. Gerente de directo e ID: el volumen y la distribución numérica medidos se corresponden con la suma de las rutas de preventa y a las de indirecto dirigido a su cargo. la venta neta y el GCBM serán la suma del resultado del directo y del indirecto dirigido, pesando cada uno un 50%.

3. Gerente de IT puro: se elimina el objetivo de distribución numérica. los objetivos de volumen correspondientes tanto a sch y paolo rellenable como a total resto de su gerencia, tienen un peso del 30% cada uno.

Promotor indirecto dirigido. Aquellos promotores en los que al menos el 76% del volumen gestionado se circunscriba a uno o varios distribuidores a.

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 26% - venta neta propia: contado del distribuidor/es en los que él tenga clientes con mes de aplicación de descuentos y ajuste de descuentos del diferencial de stock. el primer cuatrimestre se liquidará en base a la venta neta a 28 de febrero, el segundo en base a 30 de junio y la regularización y liquidación anual, en base a 31 de diciembre. se aplicarán los descuentos del periodo para el anticipo cuatrimestral y la liquidación anual. se medirá el stock del distribuidor en junio y en diciembre.





Peso 10% - volumen sell-in del distribuidor/es asignados.

Peso 22% - volumen sell out de los clientes estratégicos asignados.

Peso 22% - volumen sell out del resto de clientes asignados.

Peso 20% - distribución propia de su programa.

Nota:

1. aquellos promotores cuya cartera de clientes estratégicos o de resto no llegue al 10% del volumen total de sell-out, serán medidos por un único objetivo de volumen sell-out cuyo peso será la suma de los objetivos sustituidos.

Promotor mixto. Aquellos promotores en los que entre el 30% y el 75% del volumen gestionado se circunscriba a uno o varios distribuidores a.

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta propia: suma del contado del distribuidor a (con mes de aplicación de descuentos y ajuste de descuentos del diferencial de stock) y del contado y crédito del resto de distribuidores con mes de aplicación de descuentos.

Peso 25% - volumen sell-out distribuidor a.

Peso 25% - volumen sell- in distribuidor b,c y d.

Peso 20% - distribución propia de su programa.

Promotor de indirecto tradicional.-El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta propia de sus distribuidores: contado y crédito del distribuidor con mes de aplicación de descuentos.

Peso 35% - volumen de Schweppes rellenable 200ml y de paolo cristal 250sr de sus distribuidores.

Peso 35% - volumen total resto de sus distribuidores, sin incluir el sch rll 200 ml y el paolo cristal 250sr.

Promotor de noche.-Los promotores de noche tendrán los mismos objetivos y pesos que los promotores de indirecto dirigido y/o mixto.

En el caso de los promotores de noche que gestionan un equipo con vendedores de directo y/o representantes de comercio, el peso del objetivo individual sobre el





total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta del programa individual de preventa y, en su caso, contado del distribuidor/es en los que él tenga clientes con mes de aplicación de descuentos y ajuste de descuentos del diferencial de stock.

Peso 25% - volumen sell out de los clientes estratégicos y del resto de clientes.

Peso 25% - volumen sell out de Schweppes rellenable 200ml y de paolo cristal 250sr de preventa.

Peso 20% - distribución numérica propia.

Nota:

1. Aquellos promotores de noche y/o kar noche asimilados cuya cartera de clientes estratégicos o resto no llegue al 10% del volumen total de sell-out, serán medidos por un único objetivo de volumen sell-out cuyo peso será la suma de los objetivos sustituidos.

Key account regional noche.-Los KAR noche tendrán los mismos objetivos y pesos que los promotores de noche.

Vendedor de directo. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 20% - venta neta del programa individual de preventa.

Peso 40% - volumen de Schweppes rellenable 200ml y de paolo cristal 250sr de su programa individual de preventa.

Peso 20% - volumen total resto de su programa individual de preventa, sin incluir el sch rll 200 ml y el paolo cristal 250sr.

Peso 20% - distribución numérica propia de sus rutas de preventa.

Representante de comercio. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 20% - venta neta del programa individual de preventa.

Peso 40% - volumen de Schweppes rellenable 200ml y de paolo cristal 250sr de su programa individual de preventa.

Peso 20% - volumen total resto de su programa individual de preventa, sin incluir el sch rll 200 ml y el paolo cristal 250sr.





Peso 20% - distribución numérica propia de sus rutas de preventa.

Gestor comercial cuentas nacionales. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 80%, siendo su composición la siguiente:

Peso 20% - venta neta CC.NN. Area regional.

Peso 30% - volumen total CC.NN. Area regional.

Peso 30% - distribución numérica CC.NN. Area regional.

Gestor de punto de venta de cuentas nacionales.-El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 40%, siendo su composición la siguiente:

Peso 40% - número de cooler's instalados.

Los objetivos individuales se establecerán y medirán de la siguiente manera:

Gerente: por la suma de los programas de ventas de los distribuidores bajo su responsabilidad (sap), la distribución numérica en todos los puestos se medirá por numérica interna/sap portal.

Promotor de indirecto dirigido: por programa de ventas de los distribuidores asignados (sap) y por el volumen de mercado transmitido por los distribuidores a por sap portal.

Promotor mixto: para sell-in por programa de ventas sap de los distribuidores asignados y para sell-out por el volumen de mercado transmitido por los distribuidores a.

Promotor de indirecto tradicional: por programa de ventas de los distribuidores asignados (sap).

Promotor de noche: por el programa de ventas de distribuidores asignados para sell-in, por su set de clientes para sell-out y/o por el programa de preventa.

Kar. noche: por el programa de ventas de distribuidores para sell-in, por su set de clientes para sell-out y/o por el programa de preventa.

Vendedor de directo: por programa de preventa.

Representante de comercio: por programa de preventa.

Gestor comercial de CC.NN.: tanto el volumen como la venta neta se medirán por el programa de ventas área regional (sap), mientras que la distribución numérica se medirá por objetivos de numérica interna.



Gestor de punto de venta de CC.NN.: el número de cooler's se medirá por objetivos de numérica interna.

Los objetivos de medición individual serán la suma de los valores de los programas de rutas (preventa, distribuidores sap o mercado) de cada persona.

La distribución numérica propia se medirá a través de objetivos de numérica interna / sap portal.

7.1.2 Objetivo de medición gerencia ó área regional.

Gestor de punto de venta de cuentas nacionales. El peso del objetivo de medición de área regional sobre el total del incentivo es del 30%, siendo su composición la siguiente:

Peso 15% - volumen Schweppes CC.NN. Area regional.

Peso 15% - volumen Trina CC.NN. Area regional.

Trade marketing regional.-El peso del objetivo de medición de área regional sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - cuota Nielsen hostelería regional «no colas».

Peso 40% - volumen total del área regional.

Peso 30% - distribución numérica regional, como resultado total del objetivo de distribución del área regional.

Nota:

1. Los trade marketing regional del área norte tienen un objetivo común de cuota Nielsen, mientras que el volumen del área regional y la distribución numérica será la suma de las gerencias de ventas hostelería a las que prestan soporte.

La medición de estos objetivos se llevará a cabo por sap y Nielsen en su área regional.

En relación con los objetivos medidos por gerencia, cuando un empleado tenga más del 75% de peso en una de las gerencias de su ámbito de responsabilidad, dicho objetivo se medirá exclusivamente por la gerencia de mayor peso.

7.1.3 Objetivo de medición nacional.

Gestor comercial cuentas nacionales. El peso del objetivo de medición nacional sobre el total del incentivo es del 20%, siendo su composición la siguiente:



Peso 20% - volumen total de cuentas nacionales.

Gestor de punto de venta de cuentas nacionales.-El peso del objetivo de medición nacional sobre el total del incentivo es del 30%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - volumen total en estaciones de servicio.

La medición de estos objetivos de volumen será en el ámbito nacional de cuentas nacionales por vía sap.

7.1.4 Objetivo de medición grupal. El objetivo grupal de todas las categorías se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento del 101% del objetivo, no siendo necesario haber cubierto los objetivos individuales o de gerencia, área regional o nacional.

Objetivo para todas las categorías: venta neta ampliada de la región. se entiende por venta neta ampliada la venta bruta menos descuentos fijos, promocional, rappel, trade promo, descuentos por pronto pago acuerdos colaboración y valor añadido.

7.2. Objetivos canal alimentación.

7.2.1 Objetivo de medición individual.

Key account regional alimentación. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta del programa de sus cuentas regionales.

Peso 15% - volumen Schweppes del programa de sus cuentas regionales.

Peso 15% - volumen Trina (clásico, colada, t! y vital) del programa de sus cuentas regionales.

Peso 15% - volumen La Casera (gaseosa y tinto) de sus cuentas regionales.

Peso 25% - volumen total de sus cuentas regionales.

Comercial de alimentación. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 90%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta de su programa de cuentas locales.

Peso 30% - volumen total de su programa de cuentas locales.

Peso 30% - exposición adicional no pactada.





Gestores punto de venta. El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 40%, siendo su composición la siguiente:

Peso 40% - exposición adicional no pactada.

La medición de estos objetivos de venta neta y volumen será en el ámbito individual, vía sap y resultado económico.

La medición de la exposición adicional no pactada (EANP) debe seguir el siguiente procedimiento: el comercial y/o el gestor de punto de venta toman la fotografía de la EANP en el punto de venta y la envían para visado y computo al jefe de ventas de alimentación. Mensualmente, el jefe de ventas informa del status quo al comercial y/o gpv. El jefe de ventas de alimentación, al cierre del cuatrimestre, envía a la gerencia de control de gestión alimentación el documento estándar resumen del periodo para proceder a su evaluación y liquidación. La escala de consecución de la EANP es lineal requiriendo un incremento del 5% adicional sobre target establecido para conseguir un 1% más de liquidación, y así sucesivamente hasta el tope de la escala de incentivos.

7.2.2 Objetivo de medición gerencia o área regional.

Jefe de ventas alimentación. El peso del objetivo de medición regional sobre el total del incentivo es del 80%, siendo su composición la siguiente:

Peso 30% - venta neta de todas las cuentas locales de su equipo.

Peso 30% - volumen total de todas las cuentas locales de su equipo.

Peso 20% - exposición adicional no pactada de su equipo.

La medición de estos objetivos de venta neta y volumen será en el ámbito regional, vía sap y resultado económico.

La medición de la exposición adicional no pactada será la suma del resultado obtenido por todos los comerciales y/ GPV's de su equipo, y seguirá la misma escala de consecución.

7.2.3 Objetivo de medición nacional.

Jefes de ventas alimentación. El peso del objetivo de medición nacional sobre el total del incentivo es del 20%, siendo su composición la siguiente.

Peso 20%: programa de volumen del canal alimentación.

Comercial de alimentación. El peso del objetivo de medición nacional sobre el total del incentivo es del 10%, siendo su composición la siguiente.

Peso 10%: programa de volumen del canal alimentación.

Gestores punto de venta. El peso del objetivo de medición nacional sobre el total del incentivo es del 60%, siendo su composición la siguiente.

Peso 20%: programa de volumen Schweppes del canal alimentación.

Peso 20%: programa de volumen Trina (clásico, colada, t! y vital) del canal alimentación.

Peso 20%: programa de volumen La Casera (gaseosa y tinto) del canal alimentación.

La medición de estos objetivos de volumen será en el ámbito nacional del canal alimentación, vía sap y resultado económico.

7.2.4 Objetivo de medición grupal. El objetivo grupal de todas las categorías se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento del 101% del objetivo, no siendo necesario haber cubierto los objetivos individuales o de gerencia, área regional o nacional.

Objetivo para todas las categorías: venta neta ampliada total canal. se entiende por venta neta ampliada la venta bruta menos descuentos fijos, promocional, rappel, trade promo, descuentos por pronto pago acuerdos colaboración y valor añadido.

Cuadro resumen incentivos 2010-Hostelería.

Objetivos	Medición	Peso - (%)	Sistema de medición
A. Objetivos regulares			
Gerente de ventas de hostelería:			
Venta neta gerencia	I	30	SAP (incluye acuerdos de colaboración, valor añadido y descuento por pronto pago).
Margen bruto gerencia	I	10	SAP.
Volumen SCH 200 RLL y Paolo cristal 250 SR	I	20	Volumen SAP gerencia.
Volumen total resto gerencia	I	20	Volumen SAP gerencia.
Distribución gerencia	C	20	Numérica interna / SAP portal.
Promotor de indirecto dirigido:			



Venta neta propia	I	26	Venta neta SAP (contado con mes de aplicación de descuentos y control de stock).
Volumen sell-in propio	I	10	Volumen SAP.
Volumen sell-out estratégicos	I	22	Volumen mercado transmitido por distribuidor/es "A" por SAP portal.
Volumen sell-out resto	I	22	Transmitido por distribuidor/es "A" por SAP portal.
Distribución propia	I	20	Numérica interna / SAP portal.
Promotor de indirecto tradicional:			
Volumen sell-in propio	I	30	
Volumen SCH 200 RLL Y Paolo cristal 250 SR	I	35	Venta neta SAP (contado y crédito con mes de aplicación de descuentos).
Volumen total resto	I	35	Volumen SAP de distribuidores.
Promotor mixto:			
Venta neta propia	I	30	Venta neta SAP «combinada».
Volumen sell-out distribuidores A	I	25	Volumen mercado transmitido por distribuidor/es "A" por SAP portal.
Volumen distribuidores sell-in B,C Y D	I	25	Volumen SAP de distribuidores B,C y D propios.
Distribución propia	I	20	Numérica interna / SAP portal.
Promotor de noche (directo):			
Venta neta propia	I	30	Venta SAP rutas de preventa.
Volumen sell-out estratégicos y resto	I	25	Volumen de rutas de preventa.
Volumen SCH 200 RLL y Paolo cristal 250 SR	I	25	Volumen de rutas de preventa.
Distribución propia	I	20	Numérica interna / SAP portal.
Key account regional noche:			
Venta neta propia	I	30	Venta SAP rutas de preventa/ distribuidores "A".
Volumen sell-out estratégicos	I	25	Volumen de ventas de preventa/ SAP portal / set de clientes.
Volumen sell-out resto	I	25	Volumen de ventas de preventa/ SAP portal / set de clientes.
Distribución propia	I	20	Numérica interna / SAP portal.

Vendedor de directo:			
Venta neta propia	I	20	Venta SAP rutas de preventa.
Volumen SCH 200 RLL y Paolo cristal 250 SR	I	40	Venta SAP rutas de preventa.
Volumen total resto	I	20	Volumen de rutas de preventa.
Distribución propia	I	20	Numérica interna / SAP portal.
Representante de comercio:			
Venta neta propia	I	20	Venta SAP rutas de preventa.
Volumen SCH 200 RLL y Paolo cristal 250 SR	I	40	Venta SAP rutas de preventa.
Volumen total resto	I	20	Volumen de rutas de preventa.
Distribución propia	I	20	Numérica interna / SAP portal.
Trade marketing regional:			
Cuota hostelería regional no colas	I	30	Nielsen.
Volumen total área regional	I	40	Volumen SAP área regional.
Distribución regional	C	30	Numérica interna / SAP portal.
Gestor comercial cuentas nacionales:			
Venta neta CCNN área regional	I	20	Venta neta SAP CCNN en el area regional.
Volumen total CCNN area regional	I	30	Volumen SAP CCNN en el area regional.
Distribución numérica CCNN área regional	I	30	Numérica interna / SAP portal.
Volumen total CCNN nacional	N	20	Volumen SAP CCNN.
Gestor punto de venta cuentas nacionales:			
Volumen SCH CC.NN. Area regional	C	15	Volumen SAP CCNN en el area regional.
Volumen Trina CC.NN. Area regional	C	15	Volumen SAP CCNN en el area regional.
Volumen estaciones de servicio	N	30	Volumen SAP impulso.
Númeror de coolers instalados	I	40	Numérica interna.
B. Objetivos grupales			
Venta neta ampliada del área regional	G	100	Venta SAP / resultado económico.
I. Individual. C. Gerencia/área regional. N. Nacional. G. Grupal.			

Cuadro resumen incentivos 2010-Alimentación.

Objetivos	Medición	Peso (%)	Sistema de medición
A. Objetivos regulares			
Key account regional:			
Venta neta CCRR	I	30	Venta neta SAP y resultado económico de sus cuentas.
Volumen SCH CCRR	I	15	Volumen SAP de sus cuentas.
Volumen Trina CCRR	I	15	Volumen SAP de sus cuentas.
Volumen La Casera CCRR	I	15	Volumen SAP de sus cuentas.
Volumen total CCRR	I	25	Volumen SAP de sus cuentas.
Jefe de ventas alimentación:			
Venta neta CCLL	C	30	Venta neta SAP y resultado económico de sus cuentas.
Volumen total CCLL	C	30	Volumen SAP de sus cuentas.
Exposición adicional no pactada equipo	C	20	Captura fotográfica.
Volumen total canal	N	20	Volumen SAP.
Comercial alimentación:			
Venta neta CCLL	I	30	Venta neta SAP y resultado económico de sus cuentas.
Volumen total CCLL	I	30	Volumen SAP de sus cuentas.
Exposición adicional no pactada equipo	I	30	Captura fotográfica.
Volumen total canal	N	10	Volumen SAP.
Gestor punto de venta alimentación			
Exposición adicional no pactada	I	40	Captura fotográfica.
Volumen Sch canal	N	20	Volumen SAP.
Volumen Trina canal	N	20	Volumen SAP.
Volumen La Casera canal	N	20	Volumen SAP.
B. Objetivos grupales			
Venta neta ampliada del total canal	G	100	Venta SAP / resultado económico.
I. Individual. C. Gerencia/área regional. N. Nacional. G. Grupal.			

8. Forma de pago.

8.1 Regularización individual anual.-En cada ciclo que se cumpla el objetivo cuatrimestral fijado, se adelantará el porcentaje que le corresponda del importe anual en base 85% del objetivo cuatrimestral, con los siguientes pesos: 30% 1er cuatrimestre y 40% 2.º cuatrimestre. Estos pesos cuatrimestrales serán de



aplicación para todos los grupos.

Únicamente en el caso particular del objetivo «distribución numérica» se procederá al adelanto del 3er cuatrimestre en caso de cumplimiento del 100% del objetivo cuatrimestral. Asimismo dicho objetivo tendrá regularización anual, si procede.

Queda por tanto una bolsa del 40,5% (incluye el 3.º cuatrimestre), más la consecución de la escala, que se abonará logrando el objetivo anual.

Los ciclos no cubiertos serán regularizables a final de año si se consiguiera el objetivo anual.

Los importes que se abonan por cuatrimestre por el cumplimiento de objetivos se especifican en los anexos I al VIII según grupos.

8.2 Regularización grupal anual.-Si se cumpliera el incentivo grupal sería en un único pago anual y formará parte de la regularización anual individual en el supuesto de generarse liquidaciones negativas anuales.

9. Anexos.

En los anexos del I al VIII, se adjuntan las tablas individuales y grupales por cada grupo de colectivos de la red de ventas afectado por este sistema de incentivos.

Así mismo se adjunta como anexo IX el documento de protocolo y gestión de cambios.





#*15*

Anexo XII. Comisión nacional de seguridad y salud.

Estatutos.

Artículo 1.

La comisión nacional de seguridad y salud de Schweppes, S.A. se crea al amparo del acuerdo alcanzando sobre esta materia entre la empresa y el comité intercentros, que dice como sigue:

a) Constitución de la comisión nacional de seguridad y salud.-Se acuerda constituir una comisión nacional de seguridad y salud, que permitirá tener una visión globalizada de actuación y también de futuro, en este ámbito.

El objetivo de dicha comisión, es contar con una herramienta más moderna y adecuada a la realidad de nuestra empresa en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que redunden en una mejor calidad de vida en el puesto de trabajo.

b) Competencias y funciones de la comisión nacional de seguridad y salud.-Articular y definir las funciones de participación, las competencias que deberán desarrollar los miembros de esta comisión a nivel nacional, así como la articulación en la tarea a realizar de los niveles inferiores.

Definición de las materias que estará sujetas a consulta y negociación con carácter previo a su implantación, así como las de derecho a información.

c) Fondo económico

Para realizar con eficacia las funciones que se deriven de las tareas a realizar en esta materia, se dotará de los medios económicos necesarios para el funcionamiento de esta comisión. Para ello se sumarán los fondos existentes actualmente en los distintos convenios, detrayendo de los mismos aquellos que son estrictamente sociales.

Artículo 2. Ámbito de competencias.

La totalidad de los centros de trabajo de la empresa en todo el territorio nacional.

Artículo 3. Composición:

Teniendo en cuenta el carácter mancomunado del servicio de prevención de riesgos laborales de las compañías Schweppes, S.A. y La Casera S.A., así como la ausencia, en el vigente convenio colectivo de La Casera S.A., de una comisión en materia de seguridad y salud en el trabajo, la comisión nacional de seguridad y





salud estará compuesta por hasta 10 miembros en representación de los trabajadores, de los cuales 6 serán elegidos por el comité intercentros de la compañía Schweppes, S.A., y 4 por el comité intercentros de la compañía La Casera, S.A.; y por hasta 10 miembros en representación de las direcciones de ambas compañías. Podrá contarse con asesores por cada una de las partes.

La presidencia de la misma, recaerá en un representante de los designados por la dirección de la empresa, el secretario será designado de entre los representantes de los trabajadores.

Artículo 4. Periodicidad:

Esta comisión mantendrá reuniones de carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias del momento así lo aconsejaran.

Las reuniones se celebrarán en Madrid, en los locales de la empresa, salvo que por acuerdo de los miembros, y por interés para el desarrollo de sus actividades, sea aconsejable realizarlas en distinta ciudad o lugar.

Los gastos asignados por las reuniones de esta comisión, se sufragarán con el mismo criterio que las del comité intercentros.

Artículo 5. Funciones.

Sin que suponga detrimento de las funciones y responsabilidades, que legalmente tienen establecidos los comités de seguridad y salud, en el ámbito local, y sin perjuicio de las que las disposiciones legales, pudieran determinar en cada momento, esta comisión tendrá, entre otras, las siguientes:

- a) Elaborar un plan de prevención a nivel nacional, ponerlo en práctica y efectuar la coordinación y seguimiento del mismo, fijando objetivos y calendario, teniendo en cuenta la formación y medios necesarios, y las posibilidades económicas.
- b) Impulsar y promover la observancia en el seno de la empresa, de las disposiciones vigentes, por ley o convenio colectivo, en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, que les sean de aplicación.
- c) Emitir informes a los órganos representativos social y económico de la Compañía, proponiendo o demandando soluciones para cuantos problemas de riesgo para la integridad y salud de los trabajadores de la empresa, se detecten en los centros de trabajo.
- d) Conocer la actuación de los comités de seguridad y salud locales y coordinar sus actividades.
- e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.





- f) Promover la formación del personal en materia de seguridad e higiene, y especialmente la de los miembros de los comités de seguridad y salud locales, y de esta comisión.
- g) En general, cualquier actuación que conduzca a conocer y mejorar las condiciones para la seguridad e higiene y la salud en el trabajo, en el ámbito general de la empresa.
- h) Impulsar los reconocimientos médicos anuales y la práctica de otros de distinta periodicidad, cuando se consideren convenientes, de acuerdo con los servicios médicos.
- i) Participar en la evolución de todo lo relacionado con la incorporación de nuevas tecnologías, metodologías y herramientas y los efectos que pudieran tener en la seguridad y salud de los trabajadores.

Anexo XIII. Acta de constitución y estatutos de la comisión paritaria de formación de Schweppes, S.A.

Artículo 1.

Esta comisión paritaria se crea al amparo de lo previsto en el acuerdo, que sobre esta materia, se llegó entre la empresa y el comité intercentros.

Artículo 2.

La comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro de los cuales serán nombrados por el comité intercentros y cuatro por la dirección de la empresa. Podrá contarse con dos asesores por cada una de las representaciones. En el caso de la representación del personal, dichos asesores serán miembros de las secciones sindicales o técnicos pertenecientes a las mismas. Como suplentes figurarán los demás miembros del comité intercentros.

Artículo 3.

Las reuniones serán bimestrales. Si fuera necesario se convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario.

Artículo 4.

Esta comisión nombrará a uno de sus componentes, como observador durante el desarrollo de cualquier curso (si lo considerase oportuno).

Artículo 5.

Ninguna parte, ni miembro alguno de esta comisión podrá aceptar o negociar individualmente cursos presentados a dicha comisión.





Artículo 6.

La propuesta de los cursos de formación será por acuerdo unánime de todos los componentes de esta comisión. En caso contrario, se convocará al comité intercentros en reunión extraordinaria.

Artículo 7.

Se entregará acta, se informará y comentará con el comité intercentros todas las reuniones y cursos pactados.

Artículo 8.

Esta comisión tendrá competencias en todos los cursos de formación presentados a concurso que se den a los trabajadores de cualquiera de los centros de trabajo, comprendidos y pertenecientes a los ámbitos del VIII convenio colectivo.

Artículo 9.

La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

1. Tema y contenido.
2. Fechas y horarios.
3. Centro donde se imparte.
4. Personal o sección al que va dirigido.
5. Condiciones.
6. Número de plazas.
7. Otros.

Artículo 10.

Esta comisión informará al personal sobre los cursos de formación con una antelación mínima aproximada de 30 días hábiles.

Las condiciones se darán a conocer a los asistentes con aproximadamente 15 días de antelación al inicio del curso.

Artículo 11.

Evaluación de los cursos por parte de la comisión: en las reuniones de la comisión, se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y





resultados.

Artículo 12.

Este estatuto queda abierto en su articulado a una posible ampliación o modificación del mismo.

Anexo XIV. Reglamento y funciones generales del comité intercentros de Schweppes, S.A.

El presente reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del comité intercentros de la empresa Schweppes, S.A., y tiene vigencia en tanto no sea revocado por la mayoría absoluta de dicho comité.

Capítulo I. Principios.

Artículo 1.

El comité intercentros de empresa es el órgano colegiado y , unitario de representación de los trabajadores de la empresa Schweppes S.A.

Artículo 2.

Actuará con absoluta independencia, y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

Artículo 3.

El comité intercentros de empresa asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que colectivamente afecten a los trabajadores de la empresa.

Artículo 4.

Composición: Estará compuesto por trece miembros titulares.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a estos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los distintos comités de centro, y en su caso, delegados de personal. Se elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario.

Artículo 5.

Comisiones de trabajo: cuando se estime oportuno se establecerán comisiones de





trabajo.

Los integrantes de dichas comisiones serán elegidos por y entre los miembros del comité intercentros, en la proporción y en las condiciones que, en cada caso se acuerden, por mayoría simple en el seno del propio comité intercentros.

Tanto el comité intercentros como las comisiones de trabajo, podrán estar asistidos por asesores de las centrales sindicales, para el desarrollo normal de su trabajo.

Capítulo II. Reuniones.

Artículo 6.

El comité intercentros de la empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera o por petición de una sección sindical estatal con representación en el comité intercentros de empresa, bien entendido que el comité hará uso de la convocatoria extraordinaria sólo cuando por causas excepcionales esté plenamente justificada.

Artículo 7.

La reunión ordinaria y extraordinaria tendrá lugar en Madrid en los locales de la empresa, salvo que ocurran circunstancias especiales que aconsejen realizarlas en distinta ciudad o lugar.

Artículo 8.

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el secretario, en base a los asuntos debidamente cumplimentados que presenten los miembros del comité intercentros, o secciones sindicales estatales.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias, y con toda la antelación que le sea posible para las extraordinarias, y firmadas por el secretario con el visto bueno del presidente.

En la precitada comunicación, se incluirá el orden del día y copia, en su caso, de la documentación que sea indispensable manejar para el correcto tratamiento de los asuntos.

Artículo 9.

Los delegados sindicales estatales de aquellas organizaciones sindicales con participación en el comité intercentros y que hayan obtenido en las elecciones sindicales más del 10% del total de miembros de comités de empresa y





delegados de personal, podrán asistir a las reuniones del comité intercentros, proponer asuntos para el orden del día y participar en los debates con voz, pero sin voto.

Artículo 10.

De cada una de las reuniones mantenidas por el comité intercentros de empresa, se elaborará un acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión.

El acta se aprobará y firmará antes de levantarse la sesión y previa suspensión de la misma para proceder a su redacción.

Artículo 11.

Se comunicará a los centros para conocimiento de todos los trabajadores los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios.

Dotación: La compañía pondrá a disposición de éste órgano de representación de los trabajadores los mismos medios materiales para el desempeño de sus funciones con que actualmente cuenta la representación social.

Se pondrá a disposición del comité intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para dejar las las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Desplazamientos y dietas: Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del comité intercentros, es decir, desplazamientos, alojamientos y dietas serán abonados por parte de la empresa.

Competencias y cometidos:

a) Está legitimado para negociar convenios colectivos en la empresa, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los comités de centros de trabajo, delegados de personal y secciones sindicales.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos del personal de investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el Artículo 64 de la ley del estatuto de los trabajadores a los comités de empresa en sus respectivas esferas.





El comité intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el Artículo 65.2 del estatuto de los trabajadores.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas por su disminución o supresión cuando sea posible.

Mantendrá relaciones de estrecha colaboración con las secciones sindicales estatales de la empresa, y potenciará la unidad y solidaridad entre los trabajadores.

Anexo XV. Norma de régimen interior DP-001.

S.A. las Objeto. Complementar por cuenta y cargo de Schweppes prestaciones de la seguridad social, derivadas de las contingencias de protección a la familia, y establecer unas ayudas de pago periódico y pago único, regulando en todos los casos, las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

Ámbito de aplicación. Todo el personal que presta sus servicios , S.A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, a Schweppes siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

Vigencia. La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción:

I. Complemento y ayuda de pago periódico.

Una asignación mensual de 13,65 euros brutos por cada hijo.

Una asignación mensual de 38,98 euros brutos por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral.

1.1 Beneficiarios.

1.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago, S.A., sin distinción o exclusión periódico todos los trabajadores de Schweppes por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

1.2. Familiares que dan derecho al complemento y ayuda.

1.2.1 Los hijos de cualquiera de los cónyuges o pareja de hecho legalmente



constituida que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el régimen general de la seguridad social o alguno de los especiales.

1.2.2 Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de asistencia sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el órgano competente establecido en el régimen general de la seguridad social o alguno de los especiales.

1.2.3 El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida del beneficiario presta su trabajo en Schweppes, S.A.

1.2.4 El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida desempleado o sin actividad laboral que conviva con el beneficiario y se encuentre a su cargo. Se entenderá que está a su cargo, cuando esté reconocido por el órgano competente establecido en el régimen general de la seguridad social o alguno de los especiales.

1.3. Reconocimiento del derecho.

1.3.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1. y 1.2.2., corresponde en todos los casos a Schweppes, S.A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el régimen general de la seguridad social o alguno de los especiales y todas las específicas previstas en la presente norma.

1.3.2 El reconocimiento del derecho a la ayuda por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida detallado en los apartados 1.2.3. y , S.A. a través de su 1.2.4., corresponde en todos los casos a Schweppes servicio de personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el libro de familia, documento de la seguridad social o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

1.3.3 Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal cabrá recurso ante la dirección de personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso, la dirección de personal de Schweppes, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

1.4. Pago del complemento y ayuda de pago periódico.



1.4.1 El pago de las asignaciones periódicas será por cuenta, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes y cargo de Schweppes mensuales.

II. Ayuda de pago único.

Una asignación de 792,59 euros brutos al contraer matrimonio.

Una asignación de 316,73 euros brutos por el nacimiento o adopción de cada hijo.

2.1 Beneficiarios.

2.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago, S.A., sin distinción o exclusión único, todos los trabajadores de Schweppes por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

2.2. Unicidad.

2.2.1 La asignación de pago único por nupcialidad se percibirá sólo una vez. En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la citada asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.2.2 En el supuesto de que en ambos trabajadores concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la asignación por nacimiento o adopción de hijo, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

2.3 Incompatibilidades.

2.3.1 Las percepciones de pago único serán incompatibles. Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso establecido por las leyes vigentes para los ceses.

2.4 Condiciones que dan derecho a las ayudas.

2.4.1 El reconocimiento del hecho causante por parte de los organismos o autoridades competentes.

2.4.2 Tener acreditada una antigüedad en la empresa de trescientos sesenta días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.5. Reconocimiento del derecho

2.5.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a Schweppes, S.A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el libro de familia



o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

2.5.2 Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal, cabrá recurso ante la dirección de personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la dirección de personal de Schweppes, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

2.6. Pago de las ayudas de pago único.

2.6.1 El pago de las asignaciones únicas será por cuenta y cargo de Schweppes, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

III. Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Por cada hijo disminuido físico o psíquico se abonará una asignación mensual de 263,94 euros brutos.

3.1. Beneficiarios.

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, todos los trabajadores de Schweppes, S.A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

3.2. Familiares que dan derecho al complemento

3.2.1 Los hijos de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el órgano competente establecido en el régimen general de la seguridad social o alguno de los especiales.

3.3. Reconocimiento del derecho.

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a , S.A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como base Schweppes primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de idéntica prestación prevista en el régimen general de la seguridad social o alguno de los especiales, y todas las específicas previstas en la presente norma.

3.3.2 Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal, cabrá recurso ante la dirección de personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.



3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la , S.A. dará por presentación del recurso, la dirección de personal de Schweppes escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

3.4. Pago del complemento.

3.4.1 El pago de la asignación para hijos disminuidos físicos, S.A., que lo realizará en fecha o psíquicos, será por cuenta y cargo Schweppes y forma de los haberes mensuales.

IV. Ayuda para operaciones quirúrgicas destinadas a la corrección de la miopía.

Los trabajadores de Schweppes, S.A. podrán solicitar una ayuda destinada a sufragar parte del coste derivado de las operaciones quirúrgicas destinadas a la corrección de la miopía, debiéndose cumplir, para el acceso a la misma, los siguientes requisitos y condiciones:

La ayuda se concederá exclusivamente para cirugía de la miopía.

El estudio y tramitación de las solicitudes será realizado por el servicio médico de la compañía.

Las intervenciones se realizarán a través del seguro médico concertado por la compañía.

El importe de la ayuda ascenderá a un 75% del coste total de la intervención quirúrgica.

V. Disposición derogatoria.

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 2009 las materias objeto de la presente norma.

Anexo XVI. Norma de régimen interno DP-002.

I. Objeto.

S.A. las, Complementar por cuenta y cargo de Schweppes prestaciones de la seguridad social o de la mutua patronal, derivadas de las contingencias de incapacidad temporal, por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

II. Ámbito de aplicación.

a) Personal. Todo el personal que presta sus servicios a S.A. sin distinción o



exclusión por ninguna causa o motivo, siempre, Schweppes que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

b) Temporal. La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. Situaciones de incapacidad temporal; maternidad.

Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal; maternidad.

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la seguridad social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

b) Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

c) Los periodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el estatuto de los trabajadores (E.T.) y normas que lo desarrollen.

A efectos del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, que se señala en el apartado a), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

IV. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad, los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

a) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.

c) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la seguridad





social por lo menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

V. Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad a cargo de la empresa.

çEn los casos de incapacidad temporal por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes, y en los descansos legalmente establecidos por S.A. complementará hasta un máximo de 40% (cuarenta por,maternidad, Schweppes ciento) las prestaciones de la seguridad social, hasta alcanzar el tope máximo del 100% (cien por cien) de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. Conceptos salariales básicos.

Salario base de convenio.

Antigüedad.

Nocturnidad.

Plus de empresa.

Plus de convenio.

Prima de producción.

Incentivos a empleados.

Premio de puntualidad y asistencia.

VII. Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad.

a) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de incapacidad temporal; maternidad expedido por:

Médico de S.O.E. o de la mutua patronal.

Médico de familia de S.O.E.

Médico de empresa.

Médico del centro de hospitalización.





En todos los casos ha de existir comunicación al servicio de personal de la situación de incapacidad temporal; maternidad a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del servicio de personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del S.A. girará visita domiciliaria, servicio médico de Schweppes

b) La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación incapacidad temporal; maternidad, mediante el médico de la empresa o de cualquier otro facultativo.

c) El trabajador que estando de baja por incapacidad temporal; maternidad se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores, la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

d) El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal; maternidad realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. Nacimiento del derecho, duración y extinción.

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma: Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal; maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho.

a) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad corresponde en todos los casos a Schweppes



S.A., el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

b) Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal, cabrá recurso ante la dirección de personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

c) En el plazo máximo de quince días naturales desde la S.A. dará por,presentación del recurso, la dirección de personal de Schweppes escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la dirección general, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

d) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la S.A. dará por,presentación del recurso, la dirección general de Schweppes escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la empresa.

X. Pago de las prestaciones

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de Schweppes, S.A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. Disposición derogatoria.

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 2009 las materias objeto de la presente norma.

Anexo XVII. Norma de régimen interno DP-003.

1. Objeto. Regular las situaciones y ocasiones que dan lugar al derecho a percibir ayudas a comida y dietas a que hace referencia el convenio colectivo o aquellas en las que los gastos en que se incurra son por cuenta de la compañía; todos ellos serán reintegrados mediante los oportunos justificantes.

2. Causa. Los costos que por estos conceptos abona la compañía son, en ocasiones, fiscalmente deducibles, aún sin imputarlos a los perceptores, siempre y cuando puedan ser justificados, en cuanto a las causas que los originan.

3. Definiciones. Intentamos a continuación definir los distintos conceptos que se mencionan en la presente norma:

Ayuda comida: Cantidad establecida en convenio colectivo de Schweppes, S.A., como compensación para aquellas personas del área de ventas/distribución, que



por razones de su trabajo y el horario del mismo, tuvieran que realizar alguna comida fuera del domicilio de su centro de trabajo, o fuera del horario normal, aún estando en la misma localidad o provincia.

Media dieta: Cantidad establecida como compensación para aquellas personas que estando trabajando fuera del domicilio de su centro de trabajo, tuvieran que realizar una comida y pudieran justificar fiscalmente que lo han hecho en una localidad distinta y distante.

Dieta completa: Cantidad establecida en convenio colectivo de Schweppes, S.A., como compensación para aquellas personas que estando trabajando fuera del domicilio de su centro de trabajo, tuvieran que realizar las 2 comidas diarias, o una de ellas y pernoctar en localidad distinta y distante. En esa cantidad está incluido el desayuno.

4. **Ámbito de aplicación.** Todo el personal de la compañía que por razones de trabajo que desempeña, deba incurrir en gastos imputables al tipo de horario, desplazamientos de su lugar de trabajo, viajes, comidas, invitaciones, etc.

Dado que estas situaciones son ordinarias en el caso del personal ligado a las actividades comerciales de nuestra compañía, y mucho menos en el resto del personal, desglosamos el primer grupo en razón de las funciones que desarrollan y englobaremos a los demás.

5. **Ayuda de comida (según tabla de convenio).** Será incompatible con la percepción de dietas o medias dietas u otras situaciones en las que la comida sea abonada por la compañía.

Este concepto se devengará por cada día efectivo de trabajo, en la forma siguiente:

Vendedores: percibirán la ayuda de comida que les corresponda según tablas de convenio y en la cuantía de local o provincial, según la ruta que en cada ocasión atiendan.

Promotores e inspectores de distribución: cuando por razones de trabajo no devenguen dietas o medias dietas.

Jefes de ventas: cuando no devenguen dietas o medias dietas ni hayan sido autorizados puntual y excepcionalmente a incurrir en gastos a justificar.

6. **Dietas y medias dietas (según tabla de convenio).**.-Son incompatibles con la percepción de ayuda de comida u otras situaciones en las que los gastos que con ellas se pretenden cubrir, sean abonados por la compañía.

Se justificarán mediante nota de gastos a la que deberá unirse un justificante de



comida sea cual sea el importe, fechado y de la plaza a la que se ha producido el desplazamiento que justifica fiscalmente su pago; localidad que también se reseñará en el apartado «itinerario» de la hoja de liquidación.

Para el cobro de dieta completa, serán necesarios dos justificantes de comidas, o uno de comida y el de alojamiento.

Están sujetos a régimen de dietas todo el personal de convenio de la compañía, que por razones de trabajo, tengan derecho a percibirlos, y aquellos jefes de ventas que se incluyan excepcionalmente en este sistema, por razones específicas de su cometido.

7. Gastos a justificar. El personal de la compañía, que no percibiendo las ayudas anteriores, por razones de trabajo incurra en gastos de viajes o invitaciones debidamente autorizadas, las justificará en nota de gastos acompañando los recibos, facturas o comprobantes correspondientes con las aclaraciones que sean necesarias.

8. Excepciones. Si con ocasión de cursos, convenciones o reuniones de trabajo, la compañía pagara los gastos que pretenden cubrirse con los conceptos de ayudas a comida y dietas, no se devengarán cantidades por estos conceptos.

Anexo XVIII. Representantes de comercio.

1. Contratación. Se acuerda fijar un límite de contratación mediante esta relación laboral especial de representantes de comercio en los siguientes términos:

a) Recuperación de rutas de distribuidores venta (indirecto) sin límite.

b) Sustitución rutas propias en directo: se acuerda no superar la cifra de 110 representantes de comercio en un plazo de 4 años, correspondiendo aproximadamente al 30% de la fuerza de ventas a la fecha de la firma del acuerdo.

2. Retribuciones.

a) «Comisiones». Se acuerda el establecimiento de una «tabla de comisiones» para el año 2010 que se incluye como anexo I-Repr.com., y cuya revalorización para el año 2011 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la comisión negociadora del convenio colectivo.

Las comisiones recogidas en dicha tabla / anexo I-Repr.com. Estarán formadas por unas comisiones fijas, y unos euros./caja variables según programa.

Para el nacimiento del derecho a la percepción salarial prevista en cada uno de los tramos recogidos en el citado anexo I-Repr.com. Se tendrán en consideración



las siguientes circunstancias:

La percepción salarial correspondiente al 1º año se devengará durante un año efectivo de trabajo desde el primer día.

Para la obtención de la percepción salarial correspondiente al 2º año y siguientes se considerarán como tales los años naturales.

b) Clientes nocturnos. Para el colectivo de representantes de comercio que, realizan su función comercial y atención al punto de venta en establecimientos de noche, en los que su ruta comprenda clientes tipificados como «clientes nocturnos, pubs, discotecas, etc.» que necesiten una especialización, se establece una tabla adicional de euros/caja, que se incluye como anexo II-Rep.com.

c) Incentivos. Los incentivos por cumplimiento de objetivos para el año 2010 se abonarán mensualmente en base 100, según «tabla de incentivos», anexo III-Rep.com., regularizándose al final del año, de acuerdo con la «tabla de superación de objetivos», que se incluye como anexo IV-Rep.com. en función de los índices de cobertura.

Para su revalorización para el año 2011 y siguientes será objeto de posterior negociación por la comisión negociadora del convenio colectivo.

A efectos del año 2010, para la consecución de los objetivos mensuales y anuales de los representantes de comercio, se tendrán en consideración los siguientes objetivos con sus pesos porcentuales correspondientes:

Peso 20% - venta neta del programa individual de preventa.

Peso 40% - volumen de Schweppes rellenable 200ml y de paolo cristal 250sr de su programa individual de preventa.

Peso 20% - volumen total resto de su programa individual de preventa, sin incluir el sch rll 200 ml y el paolo cristal 250sr.

Peso 20% - distribución numérica propia de sus rutas de preventa.

Sistema de medición: su ruta de preventa. Se acuerda incorporar al texto del convenio colectivo las posibles modificaciones que se produzcan respecto a la «tabla de incentivos», anexo III-Rep.com.

Respecto a la evolución de los programas anuales de ventas de los representantes de comercio, se acuerda seguir los mismos criterios que se apliquen en las distintas áreas comerciales a los vendedores.

Por último, y en lo que a esta materia se refiere, las partes acuerdan que, en el caso de aquellos trabajadores vinculados con la empresa por esta relación laboral



especial y a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, cuya retribución actual pactada sea superior a la prevista en el conjunto de las «tablas de comisiones e incentivos», se analizarán las circunstancias individuales de cada uno de ellos, acordando soluciones concretas para cada caso, que no resten vigencia a la tablas de referencia.

a) Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria, durante los meses de junio a septiembre (ambos inclusive), las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del período estival, y al efecto de compensar al trabajador por los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria para el colectivo de representantes de comercio que disfrute sus vacaciones desde el día 1 de enero al día 15 de junio (ambos inclusive) y del día 15 de septiembre al día 31 de diciembre (ambos inclusive). Gratificación que se hará efectiva con la retribución del mes de disfrute del período vacacional, y cuya cuantía será la resultante de la aplicación de la tabla de gratificación por fecha de disfrute de vacaciones, que se incluye como anexo V-Rep.com.

Las cantidades recogidas en la citada tabla. (anexo V-rep.com.) serán prorrateadas en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro de los períodos establecidos en el párrafo anterior (1 de enero al 15 de junio y 15 de septiembre al 31 de diciembre).

3. Signación de rutas.-Si por decisión de compañía, algún representante de comercio fuera cambiado de ruta, a una con programa menor, que signifique según la tabla de comisiones, anexo I-Rep.com., una disminución en sus retribuciones en base 100, se le mantendrá la diferencia como garantía personal, mientras dure esa circunstancia.

4. Prestación por incapacidad temporal. En el caso concreto de la prestación complementaria por incapacidad temporal, se acuerda para este colectivo de trabajadores idéntica redacción que para el resto de los trabajadores de la compañía con la única excepción de los conceptos salariales básicos sobre los que opera, siendo estos, en el caso de los representantes de comercio, las comisiones, tanto en su parte fija como variable (anexo I-rep.com.).

Representantes de comercio, las comisiones, tanto en su parte fija como variable (anexo i-rep.com.)

Anexo I. Rep. Comercio.

Representantes de Comercio: Comisiones año 2010 - (euros).

Cajas/Año	Comisiones fijo			Comisiones variable por euros/caja		
	Año 1º	Año 2º	Año 3º	Año 1º	Año 2º	Año 3º
35.000	9.391,55	9.913,31	10.435,07	0,268	0,284	0,299
36.750	9.391,55	9.913,31	10.435,07	0,255	0,270	0,284
38.588	9.391,55	9.913,31	10.435,07	0,244	0,256	0,270
40.517	9.391,55	9.913,31	10.435,07	0,231	0,245	0,258
42.543	9.391,55	9.913,31	10.435,07	0,221	0,232	0,245
44.670	9.391,55	9.913,31	10.435,07	0,210	0,222	0,234
46.903	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,211	0,223	0,235
49.249	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,202	0,212	0,223
51.711	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,191	0,203	0,213
54.296	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,182	0,193	0,203
57.011	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,174	0,183	0,194
59.862	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,165	0,174	0,183
62.855	9.913,31	10.464,05	11.014,78	0,157	0,166	0,176
65.998	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,158	0,166	0,176
69.298	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,150	0,158	0,168
72.762	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,144	0,152	0,160
76.401	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,137	0,145	0,152
80.221	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,130	0,137	0,145
84.232	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,124	0,131	0,138
88.443	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,119	0,124	0,131
92.865	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,113	0,119	0,125
97.509	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,107	0,113	0,119
102.384	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,101	0,107	0,113
107.503	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,097	0,103	0,108
112.878	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,092	0,098	0,103
118.522	10.435,07	11.014,78	11.594,51	0,088	0,093	0,098

Anexo II. Rep. Comercio.

Representantes de Comercio 2010.

Cajas/Año	Comisiones rutas clientes noche- (euros / caja)
25.728	0,070
27.082	0,066
28.508	0,064
30.008	0,060
31.588	0,058

33.250	0,055
35.000	0,051
36.750	0,049
38.588	0,047
40.517	0,044
42.543	0,042
44.670	0,041
46.903	0,039
49.249	0,038
51.711	0,035
54.296	0,034
57.011	0,031
59.862	0,030
62.855	0,028
65.998	0,027
69.298	0,026
72.762	0,025
76.401	0,024
80.221	0,023
84.232	0,022
88.443	0,021
92.865	0,019
97.509	0,018
102.384	0,018
107.503	0,017
112.878	0,016
118.522	0,016

Anexo III. Rep. Comercio.

Representantes de comercio: euros - incentivos año 2.010 - (euros).

Cajas/Año	Incentivos por cumplimiento de objetivos en base 100%		
	Año 1º	Año 2º	Año 3º
35.000	4.249,58	4.485,68	4.721,76
36.750	4.249,58	4.485,68	4.721,76
38.588	4.249,58	4.485,68	4.721,76
40.517	4.249,58	4.485,68	4.721,76
42.543	4.249,58	4.485,68	4.721,76

44.670	4.249,58	4.485,68	4.721,76
46.903	4.485,68	4.734,87	4.984,08
49.249	4.485,68	4.734,87	4.984,08
51.711	4.485,68	4.734,87	4.984,08
54.296	4.485,68	4.734,87	4.984,08
57.011	4.485,68	4.734,87	4.984,08
59.862	4.485,68	4.734,87	4.984,08
62.855	4.485,68	4.734,87	4.984,08
65.998	4.721,76	4.984,08	5.246,39
69.298	4.721,76	4.984,08	5.246,39
72.762	4.721,76	4.984,08	5.246,39
76.401	4.721,76	4.984,08	5.246,39
80.221	4.721,76	4.984,08	5.246,39
84.232	4.721,76	4.984,08	5.246,39
88.443	4.721,76	4.984,08	5.246,39
92.865	4.721,76	4.984,08	5.246,39
97.509	4.721,76	4.984,08	5.246,39
102.384	4.721,76	4.984,08	5.246,39
107.503	4.721,76	4.984,08	5.246,39
112.878	4.721,76	4.984,08	5.246,39
118.522	4.721,76	4.984,08	5.246,39

Anexo IV. Rep. Comercio.

Representantes de comercio: incentivos por superación de programa año 2010 - (euros).

Porcentajes/progr.	1.º Año			2.º Año			3.º Año		
	de 35.000 a 44.670 cajas/año	de 46.903 a 62855 cajas/año	de 65.998 a 118.522 cajas/año	de 35.000 a 44.670 cajas/año	de 46.903 a 62855 cajas/año	de 65.998 a 118.522 cajas/año	de 35.000 a 44.670 cajas/año	de 46.903 a 62855 cajas/año	de 65.998 a 118.522 cajas/año
100	4.249,58	4.485,68	4.721,76	4.485,68	4.734,87	4.984,08	4.721,76	4.984,08	5.246,39
101	4.886,92	5.158,43	5.429,92	5.158,43	5.444,99	5.731,59	5.429,92	5.731,59	6.033,23
102	5.524,27	5.831,19	6.138,08	5.831,19	6.155,12	6.479,10	6.138,08	6.479,10	6.820,08
103	5.948,86	6.279,37	6.609,84	6.279,37	6.628,20	6.977,07	6.609,84	6.977,07	7.344,27
104	6.374,37	6.728,52	7.082,63	6.728,52	7.102,30	7.476,13	7.082,63	7.476,13	7.869,58
105	6.798,96	7.176,69	7.554,40	7.176,69	7.575,37	7.974,10	7.554,40	7.974,10	8.393,77

Anexo V. Rep. Comercio.

Representantes de Comercio: 2010 - (euros).

Cajas/Año	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones		
	Año 1º	Año 2º	Año 3º
35.000	286,96	302,91	318,85
36.750	286,96	302,91	318,85
38.588	286,96	302,91	318,85
40.517	286,96	302,91	318,85
42.543	286,96	302,91	318,85
44.670	286,96	302,91	318,85
46.903	302,91	319,73	336,56
49.249	302,91	319,73	336,56
51.711	302,91	319,73	336,56
54.296	302,91	319,73	336,56
57.011	302,91	319,73	336,56
59.862	302,91	319,73	336,56
62.855	302,91	319,73	336,56
65.998	318,85	336,56	354,28
69.298	318,85	336,56	354,28
72.762	318,85	336,56	354,28
76.401	318,85	336,56	354,28
80.221	318,85	336,56	354,28
84.232	318,85	336,56	354,28
88.443	318,85	336,56	354,28
92.865	318,85	336,56	354,28
97.509	318,85	336,56	354,28
102.384	318,85	336,56	354,28
107.503	318,85	336,56	354,28
112.878	318,85	336,56	354,28
118.522	318,85	336,56	354,28