III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21530 *Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo nacional de Schweppes, SA.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo nacional de la empresa Schweppes SA (código convenio n.º 90008652011995), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2025, de una parte por las personas designadas 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 que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 24 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado XVIII Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XVIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA SCHWEPPES, SA

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 empresa Schweppes, SA tiene establecidos en todo el territorio español. Asimismo, en virtud del acuerdo alcanzado el pasado 18 de diciembre de 2024 entre los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Cítricos y Refrescantes SA sito en Tordera (Barcelona), este convenio colectivo también será de aplicación a los trabajadores del centro de trabajo de Tordera de Cítricos y Refrescantes SA.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, enviándose copia a efectos de registro.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2026 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes en el plazo de un mes 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 y trabajadoras que prestan servicios en los centros de trabajo de Schweppes, SA y a aquellos trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Tordera (Barcelona) de la empresa Cítricos y Refrescantes SA.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Schweppes, SA 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 tercera.

Las referencias al personal del área industrial hechas en este texto convencional se entenderán al personal de la fábrica que, en la actualidad, se corresponde con el centro de trabajo de Toledo dedicado a actividades de producción, (fabricación y expedición), así como al personal del centro de trabajo de Tordera (Barcelona) de Cítricos y Refrescantes SA.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

A pesar de que el presente convenio forma un todo indivisible, si la Dirección General de Trabajo, 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 convenio, Plus de Empresa, Antigüedad, Nocturnidad, Horas Extras, Festivos, Incentivos de Ventas, Mejora cargo Empresa por Accidente o Enfermedad, Ayuda Familiar cargo Empresa, Dietas, Quebranto de Moneda, 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 coeficiente salarial.

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 convenio de cada coeficiente salarial, el Plus de Empresa, si existiese, de estos

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

coeficientes experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales salarios convenio se produzcan.

Artículo 6. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio y que tuviera reconocidas condiciones a título individual que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio, para los productores de su mismo coeficiente salarial, 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.

Artículo 8. *Clasificación profesional y movilidad funcional.*

1. Se establece en la Empresa Schweppes, SA un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, tomándose como referencia para la concreción del mismo, lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) de fecha 28 de abril de 1997.

2. El trabajador/trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la Dirección de la Empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la Empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La realización de funciones de superior o inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A estos efectos, para el personal del Área Industrial y hasta que se dé por finalizado el necesario proceso de adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, se establece un único grupo profesional que aglutinará a todas las antiguas categorías profesionales contempladas por el IV Convenio colectivo de la Compañía La Casera, SA, considerándose todas ellas equivalentes, a efectos de movilidad funcional, con las únicas limitaciones de que a los anteriormente clasificados como Encargados de Grupo no se les encomendará funciones inferiores a las estipuladas para los anteriormente clasificados como Oficiales de 1.ª, que a los anteriormente clasificados como Oficiales de 1.ª no se les encomendará funciones inferiores a las estipuladas para los anteriormente clasificados como Oficiales de 2.ª, que al personal que desempeña funciones no administrativas, no se le podrá asignar cometidos de carácter administrativo, y que al personal administrativo sólo se le podrá encomendar funciones administrativas.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos y formación profesional

Artículo 9. *Política de empleo.*

1. La Empresa se compromete a someterse a lo dispuesto en la legislación vigente en todos aquellos temas referidos al empleo.
2. Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el Área Comercial, Industrial y en las Oficinas de Central.
3. Períodos de prueba en nuevas incorporaciones:

En virtud de lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de seis meses para las nuevas contrataciones en las funciones comerciales y en las que así lo requieran.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba si así se ha pactado en el contrato de trabajo, cuya duración será variable en función de los puestos de trabajo, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado de seis meses para las funciones comerciales de Área Manager y Gestores comerciales.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora, interrumpirán, siempre que se produzca acuerdo entre las partes, el cómputo de este período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo».

4. La Empresa continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2 % de la plantilla, para trabajadores/trabajadoras con discapacidad, facilitando al Comité Intercentros información semestral sobre el porcentaje de ocupación de plantilla correspondiente a trabajadores/trabajadoras con discapacidad.

5. Regulación Fijos Discontinuos de fábrica.

5.1 Ámbito, jornada y horarios.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará de acuerdo con los términos recogidos en el artículo 16 E.T. para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de las personas trabajadoras fijas discontinuos se formalizará necesariamente por escrito y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El tiempo estimado de llamamiento se establecerá en meses.

La regulación de la jornada y horarios se establecerá en el contrato de trabajo; de acuerdo a lo regulado en el convenio colectivo.

En cada departamento o sección en que exista contratación de personas trabajadoras fijas discontinuas, se elaborará un listado de llamamiento de trabajadoras/trabajadores fijos discontinuos numerado de forma correlativa. Dichos listados se elaborarán atendiendo a los criterios que estime la empresa.

En el momento de la propuesta de contratación bajo la modalidad de Fijo Discontinuo, como ocurre con cualquier otra modalidad contractual, la persona trabajadora será informada de las condiciones por las que se rige este contrato, así como de este acuerdo, y el anexo de las listas con el orden de llamada suscrito a este respecto, para la regulación del llamamiento de las personas contratadas bajo esta modalidad. La empresa comunicará y tendrá al corriente a la RLT, de todos los

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Llamamientos realizados, así como las bajas. Igualmente le entregará copia de los contratos de las nuevas incorporaciones.

5.2 Organización del Trabajo: Régimen de llamamiento.

La Empresa realizará el llamamiento según lo vayan imponiendo las necesidades de mano de obra para cubrir el volumen de actividad necesario en cada departamento y en cada momento. Por ello no necesariamente tendrá que realizar el llamamiento a todas las personas trabajadoras incluidas en el escalafón de Fijos de carácter Discontinuo; en este caso se comunicará la justificación debida.

El llamamiento se realizará mediante la modalidad de correo electrónico, mensajería de WhatsApp o servicio de mensajería SMS, que se remitirá al email personal y/o teléfono que la persona trabajadora haya facilitado a la Empresa, con una antelación de cinco días naturales. Estos medios se considerarán a todos los efectos el único medio legal para justificar el llamamiento.

La persona trabajadora deberá dar respuesta sobre su aceptación o no al llamamiento, por correo electrónico o mensaje recibido dentro de las 24 horas siguientes al envío. En caso de no ponerse en contacto con la Empresa en dicho plazo, ésta procederá de inmediato a efectuar el llamamiento de la siguiente persona trabajadora del escalafón.

Es obligación de la persona trabajadora actualizar los datos de su teléfono y correo electrónico personal, de tal modo que la Empresa cumplirá con su obligación de llamamiento si emite el llamamiento al correo electrónico y/o teléfono último que la persona trabajadora notificase, y si el teléfono y correo electrónico no estuviera actualizado, se tendrá por válidamente efectuado el llamamiento.

La notificación de la situación de baja se efectuará en orden inverso al de llamamiento, según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra.

5.2.1 Cuando el llamamiento se produzca para fuera del periodo establecido como estimado:

Se establecen hasta tres ocasiones en las que la empresa puede realizar llamamientos para que la persona trabajadora manifieste que acude al llamamiento. Cada uno de estos tres llamamientos se realizará de acuerdo a las necesidades que la empresa tenga para cubrir el volumen de actividad. La persona trabajadora que no acuda al llamamiento fuera del periodo establecido no perderá la condición de Fijo-discontinuo ni la posición en el orden de llamamiento. No obstante, la empresa podrá proceder, de inmediato, a efectuar el llamamiento de la siguiente persona trabajadora del escalafón.

5.2.2 Cuando el llamamiento se produzca para el periodo establecido como estimado:

– Se establece llamamiento con una antelación de cinco días naturales. El llamamiento se realizará mediante las modalidades establecidas en el inicio de este apartado cuando se describe el llamamiento. La persona trabajadora que no acuda al llamamiento perderá la condición de Fijo Discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión del trabajador.

– Cuando el llamamiento de la Compañía se produzca sin cumplir el preaviso de cinco días naturales, se establecen dos llamamientos con una semana de intervalo entre uno y otro. La persona trabajadora que no acuda al segundo llamamiento perderá la condición de fijo discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión del trabajador.

Se reconocen como causa justificada para no incorporarse en el plazo establecido tras comunicar el llamamiento, los permisos retribuidos recogidos en el convenio

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

colectivo de Schweppes vigente, siempre que el hecho causante se mantenga en el momento de la incorporación.

De igual forma, si realizado un llamamiento la persona trabajadora no se pudiera incorporar al trabajo por causa justificada debida a situaciones de Incapacidad Temporal, suspensión por nacimiento y cuidado del menor, periodo de lactancia y embarazo de riesgo, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa justificando la razón de no haber acudido a la llamada.

En estos casos, la empresa procederá a llamar a los siguientes trabajadores de la lista de fijos discontinuos del departamento, manteniendo sus derechos en el llamamiento.

5.2.3 En todas las situaciones recogidas en el punto 4.2.2 la persona trabajadora estará obligada a poner en conocimiento de la Compañía la finalización de la causa que impidió su incorporación, poniéndose a disposición de la misma para su incorporación inmediata, pudiendo causar baja el último trabajador incorporado para suplirle. El hecho de no comunicarlo a la Empresa tendrá los mismos efectos que el no acudir al llamamiento.

5.2.4 Salvo modificación sustancial de condiciones o movilidad funcional, la persona trabajadora contratada con la modalidad de fijo discontinuo podrá desarrollar únicamente sus funciones en el departamento al que esté referida su lista de llamamiento.

5.3 Vacaciones.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones que devenguen durante sus periodos de actividad. Los días de vacaciones devengados se liquidarán o disfrutarán a partir del día siguiente de finalización de la actividad de cada uno de los llamamientos en los que el trabajador preste servicios. En la medida en que resulte organizativamente posible podrán disfrutar días devengados en momentos en los que, aun estando en el periodo estimado de actividad, una caída o incidente productivo puntual permita planificar el disfrute de estos días sin necesidad de sustitución de los trabajadores en condición de fijo-discontinuo.

5.4 Política de empleo.

La empresa deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter indefinido ordinario en el departamento o sección en el que la persona trabajadora con condición de fija discontinua preste servicios, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo.

5.5 Otros beneficios.

Las personas empleadas en condición de fijos-discontinuos recibirán el paquete de navidad en los términos recogidos en el convenio colectivo. Esto será reconocido aun cuando la entrega del paquete de Navidad se realice fuera del periodo estimado de actividad del empleado en condición de fijo-discontinuo. Así mismo recibirán, de manera proporcional a la duración de su contrato, el número correspondiente de vales degustación.

Artículo 10. *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/empleada podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de Salarios.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 11. *Jubilación.*

De acuerdo con la política general de empleo de la Empresa, 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:

Percibir, 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 año 2025 (Euros brutos)	Importe año 2026 (Euros brutos)
61 años.	49.908,92	51.256,46
62 años.	47.435,67	48.716,43
63 años.	39.772,50	40.846,36
64 años.	34.663,70	35.599,62
65 años.	30.832,09	31.664,56
66 años.	27.000,56	27.729,58
67 años.	21.891,75	22.482,83

* A la vista de cada solicitud concreta, la Dirección decidirá, discrecionalmente, previo informe del Comité Intercentros.

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo anual.*

– Para los trabajadores y trabajadoras del área Comercial y Oficina Central:

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 dos días de festivos de convenio para los trabajadores y trabajadoras del área comercial acordados en la negociación del presente convenio.

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

– Para los trabajadores y trabajadoras del área Industrial:

La jornada laboral, durante la vigencia del presente convenio colectivo, será, en cómputo anual, para todo el personal Industrial, de 1.784 horas de trabajo efectivo.

Se establece un día de festivo de convenio al año de disfrute individual, adicional al período de vacaciones.

La jornada de trabajo ordinaria no será superior a 10 horas diarias (excepto los sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias), pudiendo ser distribuida a lo largo del año según las necesidades organizativas y productivas del Centro de Trabajo de fábrica, sin más limitación en su planificación que la derivada del respeto al período mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como a los domingos y fiestas oficiales del año; procurando afectar al menor número de sábados posibles, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

El trabajador/trabajadora cuya jornada de trabajo sea continua tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. Cuando por ampliación de la jornada, ésta sea de 10 horas, el tiempo de descanso será de 30 minutos diarios, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. En ambos casos, la Empresa determinará, atendiendo a sus necesidades y con el fin de no interrumpir el proceso productivo, el momento de disfrute efectivo de dichos períodos de descanso. Se pactará con el Comité de Empresa del Centro de trabajo la franja horaria en la que se tomará el bocadillo, así como el disfrute del exceso de jornada anual pactada.

Artículo 13. *Jornada irregular para el área industrial (fábrica).*

Sobre el calendario que rija en la Empresa, que se confeccionará cada año para el Centro de trabajo, entre la Empresa y el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de fábrica, la Dirección de ésta podrá disponer como Jornada Irregular de hasta ciento veinte horas por cada año de vigencia del convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Esta jornada Irregular será de aplicación tanto en los días laborables que resulten para cada trabajador/trabajadora del calendario que rija en la Empresa, como en sábados, pudiendo superarse el tope máximo diario de nueve horas (excepto sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias) de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en el artículo anterior del presente convenio colectivo.

Para la aplicación de la Jornada Irregular se tendrá en cuenta las necesidades de producción, soplado, mantenimiento y logística-almacenes, existiendo un límite máximo para su distribución de ciento veinte horas por persona y año, y debiendo comunicarse al trabajador/trabajadora con, al menos, cinco (5) días de antelación previa comunicación al Comité de Empresa.

En todo caso, los sábados que coincidan con el inicio del período vacacional del trabajador/trabajadora y el sábado Santo en 2025 y 2026, quedarán excluidos de la aplicación de la Jornada Irregular prevista en el presente artículo.

Igualmente, los domingos que coincidan con el final del periodo vacacional del trabajador/trabajadora, quedarán excluidos para su asignación como turno adelantado en la noche del domingo.

Para los años 2025 y 2026 no se aplicará jornada irregular los sábados en los que sea festivo el viernes inmediatamente anterior, esto es:

En 2025: El sábado 16 de agosto.
En 2026: Los sábados 24 de enero; 2 de mayo y 26 de diciembre.

La compensación de las Horas Irregulares realizadas será por tiempo de descanso equivalente, salvo aquéllas realizadas en las 2 horas de arranque (horas irregulares previas), que se compensarán con el doble de su valor en descanso.

El referido descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, preferentemente a partir del día 15 de septiembre de cada ejercicio, comunicándose su fecha de disfrute al trabajador/trabajadora con quince días de antelación.

La empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa del centro de trabajo, elaborará un cuadrante para la determinación de las fechas de disfrute del citado descanso compensatorio.

Las solicitudes de aquellos trabajadores/trabajadoras que soliciten el disfrute de Descanso Compensatorio con anterioridad al 15 de septiembre, serán consideradas de manera individualizada por la Empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas concurrentes en cada momento.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

La prolongación de la Jornada para la utilización por parte de la Empresa de la bolsa de Horas Irregulares y el período de Descanso Compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores. Dichos descansos compensatorios no afectaran a los días de vacaciones pendientes de disfrute.

Artículo 14. *Jornada semanal y horarios.*

– Oficina Central:

● Jornada semanal de treinta y cinco horas de trabajo efectivo en régimen de trabajo en jornada partida de lunes a jueves y continua los viernes.
● Jornada partida de lunes a jueves en horario oficial de 08:30 h a 13:30 h y 14:30 h a 17:00 h. Por razones de servicio, la hora de comida se realiza en una franja horaria de 13 h a 15:30 h.
● Jornada continuada el viernes de 08:30 h a 13:30 h.
● Flexibilidad de ½ hora de entrada (de 08:30 h a 09:00 h) y salida (de 17:00 h a 17:30 h).
● El horario en turno partido tiene una presencia obligada en el puesto de trabajo de 7 h 30 m de trabajo y mínimo de salida a la tarde a partir de las 17:00 h. de lunes a jueves. Esto facilita por una parte flexibilizar el horario de entrada en una franja de 08:30 h a 09:00 h. y por otra el horario de salida en una franja de 17:00 h a 17:30 h.

– Peculiaridades referidas a horario y guardias SAC (Servicio Atención al Cliente):

● En los cuatro departamentos que componen el SaC (Servicio de atención al cliente), cinco o seis empleados/empleadas (de manera rotativa), realizan su jornada partida de lunes a jueves de 09:30 h a 14:30 h y de 15:30 h a 18:00 h y el viernes la jornada continuada de 10:00 h a 15:00 h.
● En el departamento de Soporte comercial, un empleado/empleadas (de manera rotativa), realiza su jornada partida de lunes a jueves de 11:00 h a 14:30 h y de 15:30 h a 19:30 h y el viernes la jornada continuada de 14:30 h a 19:30 h.
● Guardias del SaC: Los empleados/empleadas de los distintos departamentos de SaC (en número en función de necesidades) podrán realizar guardias de servicio, en aquellos festivos que siendo fiesta en Madrid, no lo es en el resto de las comunidades autonómicas del Estado. Esta jornada extraordinaria será compensada en los términos establecidos.

– Área Comercial:

● Jornada semanal: La jornada actual del Equipo Comercial es de 40 horas semanales de trabajo efectivo.
● Horario: La franja horaria de referencia del equipo comercial es la siguiente:

a) Empleados y Empleadas del área Comercial: Dado que su trabajo es «a tarea», cuenta con cierta autonomía en la distribución diaria de su jornada supeditada a las necesidades del negocio.
b) Empleados y Empleadas de las Oficinas comerciales: 8 horas diarias de trabajo efectivo (de 8:30 h a 13:30 h y 14:30 h a 17:30 h).

Autogestión de la jornada diaria y flexibilidad horaria de los empleados y empleadas del área Comercial:

a) Dada la autonomía y flexibilidad horaria de la que disponen los empleados y empleadas del área Comercial (por su trabajo «a tarea»), tendrán a su disposición, en tiempo real (a través de medios telemáticos) la información relativa a su registro diario de jornada, de manera que será su responsabilidad autogestionar su jornada diaria,

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

procurando no acumular (a final de la semana) más de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

b) La franja horaria de referencia de la actividad comercial (en adelante, el «Horario de Referencia») es, de lunes a viernes, de 8:30 h a 13:30 h y 14:30 h a 17:30 h.

Habida cuenta de la autonomía y flexibilidad horaria de los empleados y empleadas del área Comercial, su jornada efectiva podrá diferir del Horario de Referencia. Ahora bien:

1. Esta capacidad de autogestión (que podría implicar la realización de jornadas diarias superiores de nueve horas, pero respetando siempre el descanso mínimo entre jornadas de doce horas) no autoriza a los comerciales a ampliar el número de días de descanso semanal (o, dicho de otro modo, a reducir el número de días semanales de trabajo), de modo que todos deben prestar servicios de lunes a viernes, salvo que la Compañía autorice expresamente la libranza de algún día de la semana.
2. Los empleados/empleadas no deberán acumular a la finalización de la semana (siempre que ello sea posible) más de cuarenta horas de trabajo efectivo (o la parte proporcional en caso de coincidencia con festivos, libranzas, vacaciones, etc.).

c) La Compañía proporcionará instrucciones y/o pautas que ayuden a los empleados/empleadas del área Comercial a autogestionar su jornada, evitando exceder de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. En todo caso, las instrucciones iniciales son las siguientes:

1. La presencia en las oficinas comerciales deberá ser muy restrictiva y por motivos justificados (e.g. asistencia a reuniones previamente convocadas por los Gerentes).
2. Al tratarse de días de menor carga de trabajo, será preferentemente los viernes por la tarde cuando los empleados/empleadas del área comercial compensarán cualesquiera excesos de horas que se puedan haber producido a lo largo de la semana.

– Área Industrial (Fábrica de Toledo) y centro de trabajo de Tordera (Barcelona) de Cítricos y Refrescantes:

El horario de trabajo habitual para los empleados y empleadas del Centro de Trabajo del Área Industrial se fijará cada año, entre la Empresa y el Comité de Empresa, en función de la jornada anual pactada, salvo en lo relativo a las 120 horas de jornada irregular y a los horarios de cada uno de los tres turnos. Dichos horarios podrán ser variados, según las necesidades de la Empresa y de común acuerdo con el respectivo Comité de Empresa, en los términos y condiciones previstos en el artículo anterior dedicado a la Jornada Irregular.

Empleados y Empleadas con Régimen de Trabajo en Turnos Rotativos Semanales:

● Turno mañana (lunes a viernes) en horario de 07:00 h a 15:00 h con 20 m de descanso.
● Turno tarde (lunes a viernes) en horario de 15:00 h a 23:00 h con 20 m de descanso.
● Turno noche (lunes a sábado) en horario de 23:00 h a 07:00 h con 20 m de descanso.

Franja Horaria de Descanso de 20 minutos en Turnos Rotativos:

● Turno mañana (lunes a viernes): 20m de descanso en franja horaria de 09:40 h a 11:00 h.
● Turno tarde (lunes a viernes): 20m de descanso en franja horaria de 18:40 h a 20:00 h.
● Turno noche (lunes a sábado): 20m de descanso en franja horaria de 03:00 h a 04:20 h.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Empleados y Empleadas con Régimen de Trabajo en Jornada Partida:

– Jornada partida (lunes a viernes) en horario de 08:30 h a 14:00 h y de 15:30 h a 18:00 h.
– Flexibilidad: El horario en turno partido tiene una presencia obligada en el puesto de trabajo de ocho horas de trabajo y mínimo de salida a la tarde a partir de las 18:00 h. Esto facilita por una parte flexibilizar el horario de entrada en una franja de 08:30 h a 09:00 h. y por otra el horario de salida en una franja de 18:00 h a 18:30 h.

Así mismo se podrá reducir el tiempo de duración de la parada para la comida pudiendo hacerse en una hora y teniendo que fichar en todo caso y como viene siendo habitual todas las entradas y salidas, incluidas las de parada para comer. (Esto facilitará entrar a las 09:00 h y salir a las 18:00 h.).

Artículo 15. *Jornada nocturna de mayores de 58 años en el área industrial (fábricas).*

El empleado/empleada del área industrial de edad superior a 58 años, podrá ser excluido del trabajo en turno de noche, siempre y cuando (i) lo solicite voluntariamente, (ii) exista otro trabajador/trabajadora, compatible por perfil y línea de producción, que voluntariamente decida sustituirle y (iii) el número de trabajadores/trabajadoras de edad superior a 58 años excluidos del turno de noche, sumado al número de empleados/empleadas que, por limitación médica, no puedan prestar servicios en este turno, no exceda del 12 % de la plantilla de la fábrica.

Este régimen de sustituciones se organizará por periodos trimestrales, de la siguiente manera:

– Trimestralmente la Compañía pondrá a disposición de los empleados/empleadas de la fábrica:

i. Un primer listado de aquellos trabajadores/trabajadoras de edad superior a 58 años que podrán solicitar su exclusión del turno de noche.
ii. Un segundo listado en el que cualquier trabajador/trabajadora de la fábrica podrá presentarse voluntario para sustituir, en el turno de noche, a los trabajadores incluidos en el listado anterior.

– En el caso de que exista compatibilidad, por perfil profesional y línea de producción, entre un trabajador/trabajadora mayor de 58 años que solicite su exclusión del turno de noche, y un sustituto/sustituta, éste cubrirá los turnos de noche que le hubiera correspondido realizar al primero a lo largo del trimestre.
– De existir un número de peticiones de exclusión del trabajo en turno de noche, superior al número de sustitutos compatibles por perfil y línea de producción, los trabajadores seleccionados para ser excluidos de la prestación de servicios en el turno de noche serán aquéllos de más edad.
– En el caso de que el número de adscripciones al turno de noche sea superior al número de trabajadores que soliciten su exclusión del mismo, compatibles por perfil y línea de producción, el sustituto será elegido por orden de solicitud.
– En caso de que, como consecuencia de este régimen de sustituciones, el sustituto/sustituta tuviera que prestar servicios en turno de noche durante un periodo superior a dos semanas consecutivas, éste podrá retractarse de su decisión a partir del primer día de la tercera semana consecutiva en la que fuera a prestar servicios en el turno de noche, volviendo ambos trabajadores a los turnos que inicialmente les hubieran correspondido.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente convenio, se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables para los empleados/empleadas del área

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Comercial e Industrial (fábrica) y veintidós días laborables para los empleados/empleadas 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 tres períodos.

Su distribución se efectuará de acuerdo con los planes y acuerdos específicos de las Áreas. En concreto, para el Área Industrial los veinticinco días laborables de vacaciones deberán disfrutarse:

– Diez días en el período de verano que estará compuesto por 12 semanas, que empezarán a contabilizarse a partir del primer lunes posterior al 15 de junio.

- En 2025, empieza el 16 de junio al 5 de septiembre.
- En 2026, empieza el 22 de junio al 11 de septiembre.

– Los otros quince en el resto del año, pudiéndose disfrutar estos quince días de manera consecutiva o en dos períodos, uno de diez días y otro de cinco días, a solicitud del trabajador.

Los criterios para su disfrute rotativo serán los que se vienen aplicando actualmente en el Centro de Trabajo del Área Industrial (fábrica de Toledo), sin que ello suponga, en su caso, reducción alguna de la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

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

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

1.2 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.

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

3. La Empresa entregará al trabajador/trabajadora 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 18. *Permisos y licencias retribuidos.*

Los empleados y empleadas, previa solicitud por escrito, y posterior justificación del hecho causante, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por registro de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

b) Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida e hijos.

Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia, el permiso será de hasta nueve días naturales.

c) Tres días laborables en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia, el permiso será de hasta siete días naturales.

d) Un día en caso de fallecimiento de tío por consanguinidad, siempre que coincida con día laborable.

e) Un día en caso de nacimiento de nieto, siempre que coincida con día laborable.

f) Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria) que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con a persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

g) Un día por contraer matrimonio el hijo/hija, el hermano/hermana o el cuñado/cuñada del empleado/empleada, siempre que coincida con día laborable.

h) Dos días naturales por traslado o mudanza del domicilio habitual.

i) Un día por año para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario de trabajo habitual, previa solicitud y posterior justificación para los siguientes supuestos: citación a Notaria, citación Judicial, gestiones de DNI y/o Pasaporte de hijo/hija menor de edad y padres de empleado/empleada con movilidad reducida.

A través de la Comisión Paritaria del Convenio se valorarán aquellas solicitudes de ausencia de obligado cumplimiento legal que pudieran tener cobertura en este apartado.

j) 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.

k) 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.

l) En lo referente a los permisos por nacimiento, adopción y cuidado del menor, se estará dispuesto a la Legislación vigente en cada momento.

m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo se abonarán con el salario de convenio, plus de empresa y antigüedad.

A continuación, se incluye un cuadro que resume todos los permisos y licencias retribuidas reguladas en este artículo. En caso de dudas interpretativas, prevalecerá la redacción del precepto.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Licencias retribuidas y permisos por fallecimiento, accidentes, intervenciones, enfermedad o asistencia sanitaria

Matrimonio, registro de pareja de hecho.	Quince días naturales.
Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos.	Un día si es laborable.
Nacimiento de nieto/a del trabajador/a.	Un día si es laborable.
Traslado de domicilio habitual.	Dos días naturales.
Nacimiento, adopcion, cuidado del menor.	Dieciséis semanas.
Lactancia.	Pausa de una hora divisible en dos fracciones hasta los nueve meses; reducción de la jornada en 1/2 hora o acumulable en quince días laborables.

	Grado de parentesco	Tipo de parentesco	En localidad o provincia	Fuera de la provincia
Fallecimiento.		Cónyuge o pareja de hecho.	Cinco días laborables.	Hasta nueve días naturales.
	1.er grado de consanguinidad o afinidad.	Hijos.	Cinco días laborables.	Hasta nueve días naturales.
		Padres.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Suegros.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Nueras/yernos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
	2.º grado de consanguinidad o afinidad.	Hermanos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Cuñados.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Abuelos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Nietos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
	3.er grado de consanguinidad.	Tios consanguineos.	Un día si es laborable.	Un día si es laborable.
* Accidente. * Enfermedad grave. * Intervención quirúrgica con hospitalización. * Intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo domiciliario. (Se podrá disfrutar uno de los dias la vispera del hecho causante).		Cónyuge o pareja de hecho.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
	1.er grado de consanguinidad o afinidad.	Hijos.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Padres.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Suegros.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Nueras/yernos.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
	2.º grado de consanguinidad o afinidad.	Hermanos.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Cuñados.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Abuelos.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Nietos.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
	1.er y 2.º grado.	Demás familiares que convivan con el empleado/a.	Cinco días laborables.	Siete días naturales.
Acompañamiento a consulta médica o centro hospitalario.		Cónyuge o pareja de hecho.	Compromiso para facilitar el cambio de turno.	
	1.er grado de consanguinidad o afinidad.	Hijos.		
		Padres.		
		Suegros.		

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

a) Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, de un permiso no retribuido por un período de treinta días, dentro de un año natural, en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge o pareja con hijos a su cargo, con reserva del mismo puesto de trabajo.

Los Servicios Médicos de Salud Laboral del Servicio de Prevención determinarán 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 o Delegado de Prevención y empresa en aquellos centros de trabajo en que no exista Comité de Seguridad y Salud.

El trabajador/trabajadora permanecerá de alta en la Seguridad Social, con la cotización mínima.

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías por afinidad.

CAPÍTULO V

Régimen de percepciones económicas

Sección 1.ª Principios Generales

Artículo 20. *Estructura salarial.*

De acuerdo con el artículo 26 y *ss.* del Estatuto de los trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de Schweppes, SA afectado por este convenio, que, a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) Percepciones salariales.

– Salario convenio.

1.º Complementos personales.

1.1 Antigüedad.
1.2 Plus de empresa.

2.º Complementos de puesto de trabajo.

2.1 Nocturnidad.
2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Horas extraordinarias.
3.2 Incentivos de ventas.

4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias.
4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

5.º Seguro de vida.

B) Percepciones no salariales.

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

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

1.º Indemnizaciones o suplidos.

1.1 Dietas.
1.2 Gastos de comida.
1.3 Gastos de representación.
1.4 Quebranto de moneda.

2.º Prestaciones de la Seguridad Social.

2.1 Enfermedad cargo INSS.
2.2 Accidentes cargo mutua patronal.

3.º 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/hijas con discapacidad.
3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
3.6 Premio de natalidad en pago único.

4.º 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 Becas estudios trabajadores/trabajadoras.
4.6 Premio de jubilación.
4.7 Bajas definitivas por incapacidad.
4.8 Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.

Artículo 21. *Incremento salarial.*

Para los empleados/empleadas, afectados por el incremento salarial que regula el convenio colectivo y que estén de alta el 1 de Mayo de 2025, se acuerda:

Para el año 2025:

– Un incremento del 3,5 % sobre las tablas salariales del Convenio colectivo de 2024, incluyendo el plus de empresa, complementos de trabajo y demás ayudas sociales, a excepción del incentivo de ventas comercial e incentivo SaC que se mantienen congelados en el target e importes de 2024.
– Este incremento del 3,5 % afectará también a las percepciones extrasalariales.
– Para las personas trabajadoras, afectadas por el incremento salarial que regula el Convenio colectivo, y con una antigüedad mínima de dos años en la Compañía a 1 de julio de 2025, y que no perciba plus de empresa o lo perciba inferior a 2.000 euros brutos al año, se acuerda la adecuación del Plus de empresa a 2.000 euros brutos año. La fecha de efectos será la mencionada a 1 de julio de 2025.

Para el año 2026:

– Un incremento del 2,7 % sobre las tablas salariales del Convenio colectivo de 2025, incluyendo el plus de empresa, complementos de trabajo y demás ayudas sociales, a excepción del incentivo de ventas comercial e incentivo SaC que se mantienen congelados en el target e importes de 2024.Este incremento del 2,7 % afectará también a las percepciones extrasalariales.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 22. *Salario anual fijado.*

Para determinados niveles de mando y algunos cargos de responsabilidad, la Dirección de la Empresa establecerá un salario anual fijado, (SAF), 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 Convenio.
– Plus de empresa.
– 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 SAF, y los conceptos que componen la misma.

Sección 2.ª Percepciones Salariales

Artículo 23. *Salario convenio.*

1.º El Salario Convenio, como parte de la retribución del trabajador/trabajadora fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores es para cada coeficiente salarial, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este convenio en el anexo III.

2.º El Salario Convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal del mismo coeficiente. Este Salario se devengará por día trabajado en jornada completa, así como los domingos y festivos.

Como quiera que en virtud de los apartados 4 y 5 del artículo 28 del anterior XI Convenio colectivo de Schweppes, SA el personal comercial, vendedores/vendedoras de hostelería y alimentación o asimilados, con coeficiente salarial 120 y 130, así como gestores comerciales y promotores con coeficiente salarial 140 no percibían el denominado Incentivo a empleado, el Salario de Convenio para 2025 y 2026 de estos coeficientes diferencia el importe correspondiente para el colectivo comercial y para el resto de empleados.

Artículo 24. *Antigüedad.*

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

1.º Cuantía: La Tabla de Antigüedad, será la que figura en el anexo IV.

2.º 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.º Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político o sindical.

4.º 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 empleado/empleada así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5.º Durante la vigencia del presente convenio, las bases para el cálculo de la antigüedad vienen determinados para cada coeficiente salarial en la tabla que figura como anexo IV de este convenio.

6.º 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 25. *Plus de empresa.*

El Plus de Empresa, como complemento personal, forma parte de la retribución personal del trabajador/trabajadora 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.

Artículo 26. *Nocturnidad.*

1.º Los empleados/empleadas que trabajan entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 37,80 % de la tabla que, para el cálculo de este concepto, forma parte de este convenio en el anexo VI.

2.º 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 27. *toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

Los empleados/empleadas que realicen un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 0,49 durante el año 2025 y 0,51 durante el año 2026.

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 28. *Horas extraordinarias.*

1. En concordancia con lo estipulado en el artículo 17 de este convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores-tipo por coeficientes salariales para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de este convenio, y cuyas tablas se adjunta como anexo II.

2. Para todos los comerciales que presten servicios adicionales al habitual y en días festivos durante los periodos de feria, semana grande o eventos asimilados, se les aplicarán las tablas económicas de horas extraordinarias y festivos que se regulan en el presente convenio colectivo.

Artículo 29. *Incentivo de ventas.*

1. Para el año 2025, el Incentivo de Ventas se regulará según lo que ha sido acordado por la Comisión Nacional de Ventas al efecto y que se recoge en el anexo IX del presente convenio colectivo.

2. En el seno de la Comisión Nacional de Ventas se acuerdan los Objetivos, pesos, volúmenes y normas reguladoras que afectarán a esta Retribución Variable.

3. Para el año 2026 y siguientes, se estará a lo que sea acordado por la Comisión Nacional de Ventas para dicho año y con independencia de que no sea incorporado al presente texto convencional.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Los días de vacaciones se abonarán por el importe de la remuneración normal de los empleados/empleadas, esto es, con carácter general, del Salario Convenio, Antigüedad,

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Plus de Empresa y Plus de Nocturnidad cuando corresponda para los empleados/empleadas adscritas y que desempeñen el turno de noche de manera habitual.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores/trabajadoras podrán elegir entre percibir su salario (i) en dieciséis pagas que incluyen doce mensualidades más 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 treinta 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, o (ii) en doce mensualidades.

A tal efecto formarán parte de estas Gratificaciones Extraordinarias los siguientes conceptos: Salario Convenio y Antigüedad. En el caso de los trabajadores/trabajadoras que opten por percibir su salario en doce mensualidades las Gratificaciones Extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

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 y licencias retribuidas.

2. Para ejecutar la opción de cambio a doce o a dieciséis mensualidades, ello deberá solicitarse antes del 30 de noviembre de cada año natural, siendo efectivo el cambio a partir del mes de enero del ejercicio siguiente.

En todo caso, la opción ejercitada por el trabajador/trabajadora se mantendrá durante todo el año natural sin posibilidad de modificar la misma.

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 (ambos inclusive), las vacaciones anuales serán concedidas por la Empresa preferentemente fuera del período estival determinado y al efecto de compensar al trabajador/trabajadora, 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:

Veinticinco (25) días, para el personal que disfrute sus vacaciones desde el día 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

A tal efecto, formará parte de estas Gratificaciones los conceptos salariales previstos en la tabla del anexo VII.

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.

Artículo 33. *Seguro de vida.*

Schweppes, SA tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado/empleada de 33.750 euros. Con efectos desde el 1 de julio de 2025 y de 34.650 euros con efectos desde el 1 de julio de 2026.

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

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Sección 3.ª Percepciones no salariales

Artículo 34. *Dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo VIII del presente convenio, así como a lo establecido en la normativa interna de la Empresa relativa a este concepto (Norma de Régimen Interno DP-003), y que se adjunta al presente convenio colectivo. Anexo XVI.

Artículo 35. *Gastos de comida y gastos de representación.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Empresa relativa a este concepto (Norma de Régimen Interno DP-003), y que se adjunta al presente convenio colectivo. Anexo XVI.

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 (i) 696,75 euros/persona en el año 2025 y (ii) 715,56 euros/persona en el año 2026.

El abono de este concepto 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.

Artículo 37. *Plan de compensación flexible.*

Los trabajadores/trabajadoras tienen derecho a destinar el total de su retribución (incluido el Salario Convenio) al plan de compensación flexible establecido por la empresa en cada momento con los límites legales que correspondan.

CAPÍTULO VI

Régimen asistencial

Artículo 38. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; nacimiento y cuidado del menor.*

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno número DP-002, que se adjunta al Presente convenio. Anexo XV.

Artículo 39. *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 XIV.

Artículo 40. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores y trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre tres meses y dos años cumplidos en el año en curso, percibirán anualmente, en concepto de Ayuda para Guardería, (i) el importe de 285,05 euros brutos/año por cada hijo/hija de dichas edades en 2025 y (ii) 292,75 euros brutos/año por cada hijo/hija de dichas edades en 2026.

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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 41. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos/hijas de los trabajadores/trabajadoras con edades comprendidas entre los tres y los dieciocho años cumplidos en el año en curso, que se ampliará hasta los 19 años en caso de la realización de ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional, y cuya cuantía anual se fija en 2025 en 296,10 euros brutos/año por hijo/hija y en 2026 en 304,10 euros brutos/año por hijo/hija.

En ningún caso se podrá percibir en un mismo ejercicio y por un mismo hijo/hija los importes correspondientes a la Ayuda Guardería y a la Ayuda Escolar.

2. Se amplía hasta los 25 años el derecho a la Ayuda Escolar de los hijos/hijas de trabajadores/trabajadoras que realicen estudios superiores de formación profesional de grado medio, superior o universitaria, 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.

4. 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 42. *Cajas de degustación.*

Cada empleado/empleada recibirá anualmente la cantidad de 30 (treinta) Cajas de Degustación de producto fabricado por la empresa, pudiendo el trabajador/trabajadora elegir el 40 % de estos productos, de entre productos formato marca PepsiCo. 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 43. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del Paquete de Navidad se fija en (i) 184,13 euros/año por trabajador en 2025 y (ii) 189,10 euros/año por trabajador/trabajadora en 2026.

La elección del mismo, será gestionada a nivel nacional por una Comisión del Comité Intercentros.

Artículo 44. *Becas estudios trabajadores.*

Se destina, a nivel nacional, y en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, una cantidad económica equivalente a 10.000 euros/año para la formación en inglés de los trabajadores afectados por el convenio colectivo.

La Comisión Nacional de Formación será la encargada validar las peticiones de formación en inglés de cada trabajador/trabajadora.

Asimismo, se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de Schweppes, SA las becas siguientes:

	Año 2025 (Euros brutos)	**Año 2026 (Euros brutos)**
Catorce becas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.	656,84	674,58
Veinte becas para Estudios Superiores.	1.085,72	1.115,03

El importe de la beca establecida se corresponde con la matriculación del trabajador/trabajadora en el curso completo para los casos de estudios de Bachillerato o Formación

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Profesional, o en la matriculación en 60 créditos en los estudios de grado. Además de la justificación del pago de los estudios, el número de créditos o asignaturas en las que se haya matriculado el trabajador/trabajadora, determinará, en su caso, el importe de la posible beca a percibir.

La selección para la concesión de dichas becas, así como su importe, se hará con la participación de los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Nacional de Formación.

En el supuesto de 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 incapacidad.*

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarase que cualquier trabajador/trabajadora afectada por este convenio pasará a la situación de Incapacidad Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho trabajador/trabajadora podrá solicitar, por ser baja definitiva en la Empresa, las cantidades brutas establecidas en la siguiente tabla:

Bajas definitivas por incapacidad	Año 2025 (Euros brutos)	Año 2026 (Euros brutos)
Porcentaje del 55 %.	45.706,01	46.940,08
Porcentaje del 75 %.	30.470,68	31.293,39

Si el empleado/empleada pudiera pasar a la situación de Incapacidad Permanente, éste podrá solicitar, por ser baja definitiva en la Empresa, las cantidades brutas que se indican según sea el período acumulado de Incapacidad Temporal y el grado de Incapacidad Permanente Total:

Bajas definitivas por incapacidad	Año 2025 (Euros brutos)	Año 2026 (Euros brutos)
Más de 12 Meses de IT-55 %.	45.706,02	46.940,09
Más de 12 Meses de IT-75 %.	30.470,68	31.293,39
Entre 6 y 12 Meses de IT-55 %.	49.514,86	50.851,76
Entre 6 y 12 Meses de IT-75 %.	35.549,12	36.508,95
Menos de 6 Meses de IT-55 %.	55.862,92	57.371,22
Menos de 6 Meses de IT-75 %.	41.897,19	43.028,42

A la vista de cada solicitud concreta, la Dirección decidirá, discrecionalmente, previo informe del Comité Intercentros.

Artículo 46. *Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.*

En el supuesto de que la Seguridad Social, a través de sus organismos competentes para ello, declarare el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado de cualquier trabajador/trabajadora afectado por este convenio, como consecuencia de sufrir una lesión permanente no invalidante (lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

y aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto), el trabajador/trabajadora percibirá el mismo importe y en las mismas condiciones que la indemnización que sea reconocida y abonada por la Seguridad Social, indemnizaciones que la Empresa asegurará a través de la contratación de una póliza con una Empresa de Seguros, con efectos a la firma del vigente convenio colectivo.

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 XIII del presente texto de convenio.

Artículo 48. *Representación del personal y garantías sindicales.*

1. El crédito de horas retribuidas legalmente reconocido para cada uno de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores de la Compañía (Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa), podrá acumularse en favor de los miembros del Comité Intercentros o de los Delegados Sindicales, siempre y cuando el representante a favor de quien se acumule este crédito horario, y aquél a cuenta de quién se realiza esta acumulación, pertenezcan al mismo sindicato.

Dicha acumulación podrá computarse por periodos de hasta 1 mes, sin rebasar el máximo legal, y debiendo notificarse por escrito a la empresa, con una antelación de tres días al inicio del mes, la persona o personas en qué se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

Los miembros de los Comités de empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a los trabajadores/trabajadoras por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se regirá por las normas vigentes en la Empresa, se efectuará de modo que no se perturbe la normalidad del proceso productivo y el buen funcionamiento de la Empresa.

La representación de los Trabajadores se compromete formalmente, en el uso de las horas sindicales, a avisar a la Dirección de Personas y Cultura con la debida antelación y, en cualquier caso, con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y urgente necesidad sindical.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes para una comunicación adecuada con los trabajadores y trabajadoras y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones de interés directo y laboral en la Empresa. Las comunicaciones se realizarán siempre bajo la responsabilidad de la Representación Legal de los Trabajadores.

2. La Empresa facilitará un lugar adecuado para la realización de las asambleas de trabajadores/trabajadoras, comprometiéndose a que dichas asambleas puedan llevarse a cabo, de igual forma y con los mismos medios en los turnos diurnos y nocturnos. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 49. *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 X.

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 XI.

c) Comisión de Clasificación Profesional.

El principal cometido de dicha Comisión será el seguimiento del nuevo sistema de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales establecido en la Empresa, fomentando la estabilidad y empleabilidad de la plantilla, y propiciando un sistema claro y objetivo de promoción y desarrollo profesional, facilitando la movilidad en todos sus aspectos y delimitando los ámbitos de responsabilidad, siempre mediante una formación suficiente y de calidad.

d) Comisión de Igualdad de Oportunidades:

Está constituida en el seno del Comité Intercentros la Comisión de Igualdad, para la elaboración y desarrollo del 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, nacimiento y cuidado del menor, guarda legal, lactancia, procesos de selección y acceso al empleo, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres, retribuciones, acoso sexual y por razón de sexo y todo lo relacionado con el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad LGTBI y Protocolo de Acoso.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo manifiestan su compromiso de fomentar un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de Schweppes SA Asimismo, manifiestan su rechazo a todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Para hacer efectivos estos principios, el presente convenio colectivo contempla, en su anexo XII, un conjunto de medidas planificadas y de carácter transversal, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

Una vez alcanzados los acuerdos que regulen estas materias, y siempre y cuando dichos acuerdos sean alcanzados por quienes estén legitimados, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para la negociación del convenio colectivo, serán incorporados al texto del 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 Personas y Cultura cualquier miembro del Comité Intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a Schweppes, SA, 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: en el seno de esta comisión de ventas se negocia el sistema de incentivos de ventas, y que figuran como anexo IX.

CAPÍTULO VIII

Procedimientos para la resolución de conflictos

Artículo 50. *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.º 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.º 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/trabajadoras.

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 mencionados, 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Apartado 3.º 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, SA, en Calle Mahonia 2, planta 5.ª, 28043 Madrid.

f) Sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos:

De acuerdo con lo establecido en la Letra e), del apartado 3, del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen producirse en el seno de esta Comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. *Procedimientos de solución de conflictos.*

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre Empresa y trabajadores/trabajadoras, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quedan al margen del presente artículo:

– Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– 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/trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses supra personales o colectivos, o las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. 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/trabajadoras.

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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 52. *principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/trabajadoras y empresarios.

Tolerancia cero ante la concurrencia de conductas que puedan ser constitutivas de acoso psicológico, acoso sexual o por razón de sexo en cualesquiera de sus manifestaciones; infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores/trabajadoras se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia, intencionalidad, gravedad y daño causado, en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave parea las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso laboral y el acoso por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, el acoso sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y el acoso por razón de sexo.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 54. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.
3. En virtud de lo dispuesto en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 18 de noviembre de 2024, antes de extinguir un contrato de trabajo por despido disciplinario, la empresa deberá ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de las alegaciones formuladas. Este derecho se garantizará mediante la celebración de una Audiencia Previa, en la que la persona trabajadora podrá exponer sus alegaciones y aportar pruebas en su defensa.

Disposición adicional primera. *Representantes de la comision negociadora.*

En representación de Schweppes, SA:

– Don Francisco Javier Esteban Saez.
– Don David Díaz Villard.
– Doña Elena Hernández Hernandez.
– Doña Evangelina Taboada Lopez.
– Don Francisco Torrecuadrada Fernandez.

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.:

– Don Alberto Chao Fernández.
– Don Antonio García Sánchez.
– Don Javier Hernández Morales.
– Don José Manuel Herrero Díaz.
– Don Alejandro Olmedo Rodriguez.
– Don Ramón Seco Regaña.
– Doña Agustina Tejada Porras.
– Don Cristobal Bellón Moreno(Delegado Sindical CC. OO.).
– Don Raúl Fernández Asensio (Delegado Sindical CC. OO.).

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Por UGT:

– Don Juan Luis Apalategui Erbiti.
– Doña M.ª Jesús Fernández López.
– Don Jesús Gregorio Martín.
– Don Ramón Vasco Riballo.
– Don Jaime García Matarredona (Delegado Sindical UGT).
– Don Alberto Rosa López (Delegado Sindical UGT).

Por USO:

– Don Fernando del Río Martín (USO).

Por CSIF:

– Don Javier Cano Blázquez (CSIF).

Redactan el articulado del XVIII Convenio Nacional de la empresa Schweppes, SA, 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/trabajadora 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 las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su coeficiente salarial. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo que transitoriamente ocupe.

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

Disposición adicional tercera. *Régimen especial aplicable a los representantes de comercio.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, los trabajadores/trabajadoras vinculados a la empresa Schweppes, SA 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 Empresa Schweppes, SA 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, aun siendo de aplicación para el resto de los trabajadores/trabajadoras 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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 12,16 y 17 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 treinta 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 XVII del presente convenio colectivo.
4. Por último, tampoco será de aplicación para los Representantes de Comercio lo dispuesto en la disposición adicional segunda 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 adicional cuarta. *Compromiso planificación de turnos.*

El área de Producción y Planificación de la Fábrica de Toledo está trabajando la viabilidad de confirmar las Planificaciones de producción con tres semanas de antelación.

Si la respuesta de Producción de la Fábrica fuera positiva, esto conllevaría la publicación de la rotación de turnos con tres semanas de antelación, si bien quedarían sujetos a una revisión semanal, concretamente los jueves, por la existencia de pedidos de fuerza mayor. Así, si con dicha revisión se tuviera que añadir o quitar algún turno se trataría la cuestión con los componentes del turno o línea afectada.

Disposición final única.

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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Relación de anexos del XVIII convenio colectivo 2025-2026 Schweppes

Capitulo	Anexos
Jornadas de trabajo anual.	Anexo I.
Tabla de horas extras y festivos.	Anexo II.
Salarios de Convenio.	Anexo III.
Tabla cálculo antigüedad.	Anexo IV.
Antigüedad.	Anexo V.
Tabla cálculo nocturnidad.	Anexo VI.
Gratificación fecha disfrute vacaciones.	Anexo VII.
Dietas.	Anexo VIII.
Sistema de retribución variable incentivos ventas.	Anexo IX.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud.	Anexo X.
Acta constitución y Estatutos de la comisión paritaria formación.	Anexo XI.
Plan de Igualdad LGTBI y Protocolo de Acoso.	Anexo XII.
Reglamento y funciones del Comité Intercentros.	Anexo XIII.
Norma Régimen interior DP-001.	Anexo XIV.
Norma Régimen interior DP-002.	Anexo XV.
Norma Régimen interior DP-003 (dietas y gastos comida).	Anexo XVI.
Representantes del Comercio.	Anexo XVII.

ANEXO I

Jornadas de trabajo anual 2025

De conformidad con lo previsto en el artículo 12 del presente convenio, a continuación, se adjuntan los calendarios con la distribución de jornadas y días de trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la Compañía.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

DARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***MADRID*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **248**

Anexo " I "

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta Comunidad de Madrid/San Isidro

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Santiago Apóstol

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos/La Almudena

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Madrid**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***ALBACETE*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo/Dia Región Castilla La Mancha

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18		20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Corpus Cristi

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Virgen de los Llanos

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales — **2 Festivos Comunidad Autónoma** — **2 Festivos Locales Ciudad de Albacete**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***ALICANTE*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249** **Anexo "I"**

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

San José

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Viernes Santo / Lunes Pascua

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Fiesta local/ San Juan

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

~~Día Comunidad Valenciana~~

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

~~Todos Los Santos~~

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

~~Constitución/Inmaculada/Navidad~~

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Alicante**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***ALMERIA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucia

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

San Juan

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente dia de la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	~~22~~	~~23~~	~~24~~	25	~~26~~	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales

4 Festivos Comunidad Autónoma

2 Festivos Locales Almeria

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***ASTURIAS*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Martes de carnaval

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Día siguiente a San Pedro

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Dia de Asturias

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente dia de la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales de Asturias**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***BADAJOZ*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249** **Anexo " I "**

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Martes de Carnaval

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

San Juan Bautista

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Dia de Extremadura

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales de Badajoz**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***BARCELONA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **248** **Anexo " I "**

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Viernes Santo
Lunes de Pascua

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

s de Pascua/San

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Diada / La Merce

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad / San Esteban

Días Hábiles : 20

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Barcelona**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***CIUDAD REAL*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo / Día Castilla -La Mancha

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Dia de Alarcos/Virgen Alarcos / Corpus

Días Hábiles : 18

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen / Octava

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **3 Festivos Locales de Ciudad Real**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***CORDOBA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Virgen de la Fuensanta

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia Hispanidad / San Rafael

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Cordoba**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : CORUÑA **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** 250 **Anexo "I"**

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Martes de Carnaval

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo/ Letras Gallegas

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

San Juan

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Santiago Apóstol

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de La Coruña**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***GRANADA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo / Dia de la Toma / Reyes

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Corpus Christi

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Virgen del Pilar

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales — **4 Festivos Comunidad Autónoma** — **2 Festivos Locales Ciudad de Granada**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***GUIPUZCOA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249** **Anexo "I"**

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo / Reyes / San Sebastian

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo~~
Viernes Santo / Lunes de Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Santiago Apóstol / San Ignacio de Loiola

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

~~Todos Los Santos~~

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

~~Constitución/Inmaculada/Navidad~~

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Guipuzcoa**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***HUELVA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	~~19~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	23	24
35	~~25~~	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Fiestas Colombinas
Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	~~29~~	~~30~~					

Nuestra Sra. De la Cinta

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	~~27~~	~~28~~	~~29~~	~~30~~	~~31~~		

Dia siguiente a la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	~~24~~	~~25~~	~~26~~	~~27~~	~~28~~	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	~~29~~	~~30~~	~~31~~				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales
4 Festivos Comunidad Autónoma
2 Festivos Locales Ciudad de Huelva

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***JAEN*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Día de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Virgen de la Capilla

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente a la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Jaen**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***LOGROÑO*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo~~
Viernes Santo / Lunes de Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Dia de la Rioja / San Bernabé

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asuncióm de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

~~Todos Los Santos~~

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

~~Constitución/Inmaculada/Navidad~~

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Logroño**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : **MALAGA** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen / Toma de Malaga

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Virgen de la Victoria

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente a la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Malaga**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***MURCIA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

San José

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo~~

Viernes Santo / Lunes de Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Día de la Región de Murcia

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	~~29~~	~~30~~					

Virgen de la Fuensanta

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	~~27~~	~~28~~	~~29~~	~~30~~	~~31~~		

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	~~24~~	~~25~~	~~26~~	~~27~~	~~28~~	29	30

Todos los Santos

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	~~29~~	~~30~~	~~31~~				

Constitución/Inmaculada/Navidad

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Días Hábiles : 21	**Días Hábiles :** 23	**Días Hábiles :** 20	**Días Hábiles :** 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Murcia**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : *PALMA DE MALLORCA* **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249** **Anexo "I"**

ENERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo / Reyes / San Sebastián

Días Hábiles : 20

FEBRERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

MARZO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Dia de las Islas Baleares

Días Hábiles : 21

ABRIL

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo
Viernes Santo

Días Hábiles : 20

MAYO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del Trabajo

Días Hábiles : 20

JUNIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 20

JULIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

AGOSTO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEPTIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

OCTUBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

NOVIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos los Santos

Días Hábiles : 20

DICIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad/ San Esteban

Días Hábiles : 20

8 Festivos Nacionales **5 Festivos Comunidad Autónoma** **1 Festivos Locales Ciudad de Palma de Mallorca** **Festivo convenio**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***PAMPLONA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo~~
Viernes Santo / Lunes de Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Santiago Apóstol

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos / San Saturnino

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 20

8 Festivos Nacionales **5 Festivos Comunidad Autónoma** **1 Festivos Locales Ciudad de Pamplona**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO *Puerto Sta Maria* **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** 249

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Lunes de Feria

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Nuestra Sra Milagros

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente a la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales

4 Festivos Comunidad Autónoma

2 Festivos Locales Ciudad del Puerto de Santa Maria

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***SALAMANCA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

ENERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

FEBRERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

MARZO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

ABRIL

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo
Viernes Santo / Fiesta Autonomica

Días Hábiles : 19

MAYO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

JUNIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

San Juan de Sahagún

Días Hábiles : 20

JULIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

AGOSTO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEPTIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Virgen de la Vega

Días Hábiles : 21

OCTUBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente a la Hispanidad

Días Hábiles : 22

NOVIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos/La Almudena

Días Hábiles : 20

DICIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales — **4 Festivos Comunidad Autónoma** — **2 Festivos Locales Ciudad de Salamanca**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***SANTANDER*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Virgen del Mar

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Día Cantabria

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

~~Asunción de la Virgen~~
Santos Mártires

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Festividad Bien Aparecida

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Santander**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***SEVILLA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Dia de Andalucía

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo / Miercoles de Feria

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Corpus Christi

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia siguiente a la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales

4 Festivos Comunidad Autónoma

2 Festivos Locales Ciudad de Sevilla

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***TARRAGONA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **248** **Anexo " I "**

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Viernes Santo / Lunes de Pascua

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

San Juan

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen / Sant Magí

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Diada / Sta. Tecla

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad / San Esteban

Días Hábiles : 20

8 Festivos Nacionales **5 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Tarragona**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***TOLEDO*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo / Reyes / San Idelfonso

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo
Viernes Santo / Lunes de Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo
Dia Castilla La Mancha

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Corpus Christi

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales — 4 Festivos Comunidad Autónoma — 2 Festivos Locales Ciudad de Toledo

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes S.A.

FÁBRICA DE TOLEDO

CALENDARIO LABORAL AÑO 2025

REPARTO DIAS LABORABLES: Total 250 días x 8 horas …..=	2.000
MENOS VACACIONES ANUALES : 25 DIAS x 8 HORAS ..... =	-200
MENOS HORAS AJUSTE DE JORNADA INDIVUAL:..... =	-16
TOTAL HORAS EFECTIVAS JORNADA ANUAL ……=	**1.784**

En cuanto a JORNADA IRREGULAR, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

HORARIO

1º EL HORARIO HABITUAL DE TURNOS SERA: de 7h.a 15h., de 15h.a 23 h. y de 23h. a 7h. EXCEPTUANDO FLEXIBILIDAD FIJADA EN CONVENIO.

2º PARA LOS ARRANQUES DE FÁBRICA SE MANTENDRÁ EL TURNO DE NOCHE ADELANTADO.

3º DESCANSO DE BOCADILLO 20 MINUTOS POR TURNO, QUE SE COMPUTARÁ COMO TIEMPO EFECTIVO.

4º HORARIO HABITUAL DE REFERENCIA EN JORNADA PARTIDA: Lunes a Viernes de 8'30h. a 14h. Y de 15:30h. a 18h.

ENERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
53							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

FEBRERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

MARZO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	31
14	31						

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

ABRIL

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Días Laborables: 19 Horas Presencia 152

MAYO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

JUNIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

JULIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Laborables: 23 Horas Presencia 184

AGOSTO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

SEPTIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
35							
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

Días Laborables: 22 Horas Presencia 176

OCTUBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

Días Laborables: 23 Horas Presencia 184

NOVIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

DICIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
53/1	29	30	31				

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

FESTIVOS LOCALES: 23-Enero (S.Ildefonso); 21-Abril (Lunes de Pascua)

FESTIVOS NACIONALES / CCAA 31-Mayo (Dia de Castilla La Mancha)

19-Junio (Corpus Christi)

Por la Dirección de la Empresa

Por El Comité de Empresa

Convenio Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***VALENCIA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo / Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

San José

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Viernes Santo / Lunes Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

San Juan

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Dia Comunidad Valenciana

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	~~22~~	~~23~~	~~24~~	25	~~26~~	27	28
52	29	30	31				

Constitución/Inmaculada/Navidad

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Días Hábiles :	**22**	**Días Hábiles :**	**22**	**Días Hábiles :**	**20**	**Días Hábiles :**	**21**

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Valencia**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***VALLADOLID*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo/Viernes~~ Santo
Día Comunidad

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo
San Pedro Regalado

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	~~29~~	~~30~~					

Nuestra Sra de San Lorenzo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	~~27~~	~~28~~	~~29~~	~~30~~	~~31~~		

Dia siguiente día de la Hispanidad

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	~~24~~	~~25~~	~~26~~	~~27~~	~~28~~	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	~~29~~	~~30~~	~~31~~				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Valladolid**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***VIGO*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **250**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ENERO							
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
FEBRERO							
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MARZO							
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Martes de Carnaval / Reconquista Vigo

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
ABRIL							
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

Jueves Santo/Viernes Santo

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
MAYO							
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo / Dia Letras Gallegas

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JUNIO							
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
JULIO							
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Santiago Apóstol

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
AGOSTO							
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	~~25~~	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Asunción de la Virgen / San Roque

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
SEPTIEMBRE							
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	~~29~~	~~30~~					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
OCTUBRE							
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	~~27~~	~~28~~	~~29~~	~~30~~	~~31~~		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
NOVIEMBRE							
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	~~24~~	~~25~~	~~26~~	~~27~~	~~28~~	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
DICIEMBRE							
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	~~29~~	~~30~~	~~31~~				

Constitución/Inmaculada/Navidad

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 8 Festivos Nacionales

Días Hábiles : 4 Festivos Comunidad Autónoma

Días Hábiles : 2 Festivos Locales Ciudad de Vigo

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***VITORIA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	ENERO L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	FEBRERO L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	MARZO L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	ABRIL L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo/Viernes Santo~~
Lunes Pascua / San Prudencio

Días Hábiles : 18

SEM. Nº	MAYO L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JUNIO L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	JULIO L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Santiago Apóstol

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	AGOSTO L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	~~18~~	~~19~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	23	24
35	25	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Nuestra Sra Virgen Blanca /
Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	SEPTIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	OCTUBRE L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	NOVIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

Todos Los Santos

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	DICIEMBRE L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

Constitución/ Inmaculada/ Navidad

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 22 8 Festivos Nacionales

Días Hábiles : 23 4 Festivos Comunidad Autónoma

Días Hábiles : 20 2 Festivos Locales Ciudad de Vitoria

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***VIZCAYA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ENERO						
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	FEBRERO						
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MARZO						
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	ABRIL						
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo/Viernes Santo~~
Lunes de Pascua

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	MAYO						
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JUNIO						
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	JULIO						
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

San Valentín Berriochoa
Santiago Apóstol

Días Hábiles : 21

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	AGOSTO						
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

~~Asunción de la Virgen~~
Viernes de la Semana Grande

Días Hábiles : 19

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	SEPTIEMBRE						
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	OCTUBRE						
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

Días Hábiles : 23

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	NOVIEMBRE						
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

~~Todos Los Santos~~

Días Hábiles : 20

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
	DICIEMBRE						
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

~~Constitución/Inmaculada/Navidad~~

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales **4 Festivos Comunidad Autónoma** **2 Festivos Locales Ciudad de Vizcaya**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2025

CENTRO TRABAJO : ***ZARAGOZA*** **TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):** **249**

Anexo "I"

ENERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Año nuevo y Reyes
San Valero

Días Hábiles : 20

FEBRERO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

Días Hábiles : 20

MARZO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

Cincomarzada

Días Hábiles : 20

ABRIL

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

~~Jueves Santo/Viernes Santo~~
Día de Aragón

Días Hábiles : 19

MAYO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

Fiesta del trabajo

Días Hábiles : 21

JUNIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

Días Hábiles : 21

JULIO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

Días Hábiles : 23

AGOSTO

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	~~26~~	~~27~~	~~28~~	~~29~~	30	31

Asunción de la Virgen

Días Hábiles : 20

SEPTIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
35	1	2	3	4	5	6	7
36	8	9	10	11	12	13	14
37	15	16	17	18	19	20	21
38	22	23	24	25	26	27	28
39	29	30					

Días Hábiles : 22

OCTUBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
39			1	2	3	4	5
40	6	7	8	9	10	11	12
41	13	14	15	16	17	18	19
42	20	21	22	23	24	25	26
43	27	28	29	30	31		

~~Día siguiente día de la Hispanidad~~

Días Hábiles : 22

NOVIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
43						1	2
44	3	4	5	6	7	8	9
45	10	11	12	13	14	15	16
46	17	18	19	20	21	22	23
47	24	25	26	27	28	29	30

~~Todos Los Santos~~

Días Hábiles : 20

DICIEMBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
48	1	2	3	4	5	6	7
49	8	9	10	11	12	13	14
50	15	16	17	18	19	20	21
51	22	23	24	25	26	27	28
52	29	30	31				

~~Constitución/Inmaculada/Navidad~~

Días Hábiles : 21

8 Festivos Nacionales — **4 Festivos Comunidad Autónoma** — **2 Festivos Locales Ciudad de Zaragoza**

XVIII Convenio Colectivo Nacional de la Empresa Schweppes, S.A.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Tabla de horas extra y festivos 2025

Personal jornada trabajo diurno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	11,26	75,74
100	18,45	79,34
110	19,37	79,34
115	19,86	79,34
120	20,37	84,16
130	21,43	84,16
140	22,53	90,16
170	26,02	99,78
200	29,68	99,78

Personal jornada trabajo nocturno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	15,07	101,49
100	24,71	106,33
110	25,96	106,33
115	26,61	106,33
120	27,30	112,77
130	28,72	112,77
140	30,19	120,82
170	34,86	133,71
200	39,78	133,71

Tabla de horas extra y festivos 2026

Personal jornada trabajo diurno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	11,56	77,79
100	18,94	81,48
110	19,89	81,48
115	20,40	81,48
120	20,92	86,43
130	22,01	86,43
140	23,14	92,60

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
170	26,72	102,47
200	30,48	102,47

Personal jornada trabajo nocturno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	15,48	104,23
100	25,38	109,20
110	26,66	109,20
115	27,33	109,20
120	28,04	115,82
130	29,49	115,82
140	31,00	124,09
170	35,80	137,32
200	40,86	137,32

ANEXO III

Salarios de Convenio 2025

Coeficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
61	Anuales.	16.146,53
	Mensuales.	1.009,16
	Diarios.	33,29
100	Anuales.	23.224,96
	Mensuales.	1.451,56
	Diarios.	47,89
110	Anuales.	24.078,47
	Mensuales.	1.504,90
	Diarios.	49,65
115	Anuales.	24.530,39
	Mensuales.	1.533,15
	Diarios.	50,58
120 Estructura	Anuales.	25.005,54
	Mensuales.	1.562,85
	Diarios.	51,56
120 Comercial	Anuales.	19.437,96
	Mensuales.	1.214,87
	Diarios.	40,08

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Coeficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
130 Estructura	Anuales.	26.256,07
	Mensuales.	1.641,00
	Diarios.	54,14
130 Comercial	Anuales.	20.407,61
	Mensuales.	1.275,48
	Diarios.	42,08
140 Estructura	Anuales.	27.555,18
	Mensuales.	1.722,20
	Diarios.	56,81
140 Comercial	Anuales.	21.417,63
	Mensuales.	1.338,60
	Diarios.	44,16
170	Anuales.	31.694,84
	Mensuales.	1.980,93
	Diarios.	65,35
200	Anuales.	36.090,94
	Mensuales.	2.255,68
	Diarios.	74,41

Salarios de Convenio 2026

Coeficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
61	Anuales.	16.582,48
	Mensuales.	1.036,41
	Diarios.	34,19
100	Anuales.	23.852,03
	Mensuales.	1.490,75
	Diarios.	49,18
110	Anuales.	24.728,59
	Mensuales.	1.545,54
	Diarios.	50,99
115	Anuales.	25.192,71
	Mensuales.	1.574,54
	Diarios.	51,94
120 Estructura	Anuales.	25.680,68
	Mensuales.	1.605,04
	Diarios.	52,95

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Coeficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
120 Comercial	Anuales.	19.962,78
	Mensuales.	1.247,67
	Diarios.	41,16
130 Estructura	Anuales.	26.964,98
	Mensuales.	1.685,31
	Diarios.	55,60
130 Comercial	Anuales.	20.958,62
	Mensuales.	1.309,91
	Diarios.	43,21
140 Estructura	Anuales.	28.299,17
	Mensuales.	1.768,70
	Diarios.	58,35
140 Comercial	Anuales.	21.995,90
	Mensuales.	1.374,74
	Diarios.	45,35
170	Anuales.	32.550,60
	Mensuales.	2.034,41
	Diarios.	67,11
200	Anuales.	37.065,39
	Mensuales.	2.316,59
	Diarios.	76,42

ANEXO IV

Tabla cálculo antigüedad 2025

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	10.862,87	678,93	22,40
110	11.949,17	746,82	24,64
115	12.492,32	780,77	25,76
120	13.035,47	814,72	26,88
130	14.121,75	882,61	29,12
140	15.208,06	950,50	31,36
170	18.466,92	1.154,18	38,08
200	21.725,80	1.357,86	44,80

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Tabla cálculo antigüedad 2026

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	11.156,17	697,26	23,00
110	12.271,80	766,99	25,30
115	12.829,61	801,85	26,45
120	13.387,43	836,71	27,60
130	14.503,04	906,44	29,90
140	15.618,68	976,17	32,20
170	18.965,52	1.185,35	39,10
200	22.312,39	1.394,52	46,00

ANEXO V

Antigüedad 2025

Años empresa	Fecha ingreso	Antigüedad – Porcentaje
2	2023	5
3	2022	5
4	2021	10
5	2020	10
6	2019	10
7	2018	16
8	2017	16
9	2016	16
10	2015	22
11	2014	22
12	2013	22
13	2012	28
14	2011	28
15	2010	28
16	2009	34
17	2008	34
18	2007	34
19	2006	40
20	2005	40
21	2004	40
22	2003	46
23	2002	46
24	2001	46

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Años empresa	Fecha ingreso	Antigüedad – Porcentaje
25	2000	52
26	1999	52
27	1998	52
28	1997	58
29	1996	58
30	1995	58
31	1994	64
32	1993	64
33	1992	64
34	1991	70
35	1990	70
36	1989	70

Antigüedad 2026

Años empresa	Fecha ingreso	Antigüedad – Porcentaje
2	2024	5
3	2023	5
4	2022	10
5	2021	10
6	2020	10
7	2019	16
8	2018	16
9	2017	16
10	2016	22
11	2015	22
12	2014	22
13	2013	28
14	2012	28
15	2011	28
16	2010	34
17	2009	34
18	2008	34
19	2007	40
20	2006	40
21	2005	40

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Años empresa	Fecha ingreso	Antigüedad – Porcentaje
22	2004	46
23	2003	46
24	2002	46
25	2001	52
26	2000	52
27	1999	52
28	1998	58
29	1997	58
30	1996	58
31	1995	64
32	1994	64
33	1993	64
34	1992	70
35	1991	70
36	1990	70

ANEXO VI

Tabla cálculo nocturnidad 2025

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria	Base hora	Precio hora
100	16.919,26	1.409,93	46,35	9,48	3,58
110	17.770,99	1.480,92	48,69	9,96	3,76
115	18.222,93	1.518,57	49,93	10,21	3,86
120	18.689,33	1.557,45	51,20	10,48	3,96
130	19.659,02	1.638,26	53,86	11,02	4,16
140	20.669,01	1.722,41	56,63	11,59	4,38
170	23.869,69	1.989,14	65,40	13,38	5,05
200	27.236,77	2.269,74	74,62	15,27	5,77

Tabla cálculo nocturnidad 2026

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria	Base hora	Precio hora
100	17.376,08	1.448,00	47,61	9,74	3,68
110	18.250,80	1.520,90	50,00	10,23	3,86
115	18.714,95	1.559,57	51,27	10,49	3,96
120	19.193,94	1.599,50	52,59	10,76	4,06

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria	Base hora	Precio hora
130	20.189,82	1.682,49	55,31	11,32	4,28
140	21.227,07	1.768,92	58,16	11,90	4,50
170	24.514,17	2.042,85	67,16	13,74	5,19
200	27.972,16	2.331,02	76,64	15,68	5,92

ANEXO VII

Gratificación fecha disfrute vacaciones 2025

Período comprendido: desde el 1 enero al 15 junio y del 15 septiembre al 31 diciembre.

Total días: 25 días laborables. Vacaciones = 25 días laborables de gratif.

Total días	Coeficiente salarial	Coeficiente por cada día laborable disfrutado	Total por día vacaciones lab. 2025
	61	1,00	21,28
	100	1,00	34,89
	110	1,00	36,64
Cotizacion diaria.	115	1,00	37,57
Cotización mensual.	115	1,00	37,97
Cotizacion diaria.	120	1,00	38,53
Cotización mensual.	120	1,00	38,93
Cotizacion diaria.	130	1,00	40,54
Cotización mensual.	130	1,00	40,96
	140	1,00	43,06
	170	1,00	49,72
	200	1,00	56,75

Gratificación fecha disfrute vacaciones 2026

Período comprendido: desde el 1 enero al 15 junio y del 15 septiembre al 31 diciembre. Total días: 25 días laborables. Vacaciones = 25 días laborables de gratif.

Total Días	Coeficiente salarial	Coeficiente por cada día laborable disfrutado	Total por día vacaciones lab. 2026
	61	1,00	21,85
	100	1,00	35,83
	110	1,00	37,63
Cotización diaria.	115	1,00	38,58
Cotización mensual.	115	1,00	38,99
Cotizacion diaria.	120	1,00	39,57
Cotización mensual.	120	1,00	39,98

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Total Días	Coeficiente salarial	Coeficiente por cada día laborable disfrutado	Total por día vacaciones lab. 2026
Cotizacion diaria.	130	1,00	41,63
Cotización mensual.	130	1,00	42,07
	140	1,00	44,23
	170	1,00	51,07
	200	1,00	58,28

ANEXO VIII

Dietas para 2025

Nivel D

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
100-110-115-120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	57,12 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel C

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	65,24 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel B

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	73,42 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel A

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel.

Dietas para 2026

Nivel D

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
100-110-115-120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	58,66 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Nivel C

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	67,00 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel B

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	75,40 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel A

Coeficiente Salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel.

Otros conceptos: Año 2025

Conceptos	Precio hora	Precio día/efect.	Precio mensual	Precio anual
Toxicidad.	0,49			
Quebranto moneda.				696,67
Ayuda guardería.				285,05
Ayuda escolar.				296,11
Prestación por hijo.			17,29	207,54
Prestación cónyuge.			49,36	592,27
Nupcialidad.				1.003,70
Natalidad.				401,09
Discapacidad.			334,24	4.010,84
Paquete Navidad.				184,13
Becas Bachiller y F.P.				656,84
Becas E. Superiores.				1.085,71
Baja def. Inv.–55 %.				45.706,03
Baja def. Inv.–75 %.				30.470,68
Baja def. Inv.–55 % Entre 6 y 12 I.T.				49.514,86
Baja def. Inv.–75 % Entre 6 y 12 I.T.				35.549,13
Baja def. Inv.–55 % Menos de 6 I.T.				55.862,92
Baja def. Inv.–75 % Menos de 6 I.T.				41.897,19

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Edad jubilación	Importe bruto – Euros
61 años.	49.908,92
62 años.	47.435,67
63 años.	39.772,50
64 años.	34.663,70
65 años.	30.832,09
66 años.	27.000,56
67 años.	21.891,75

Otros conceptos: Año 2026

Conceptos	Precio hora	Precio día/efect.	Precio mensual	Precio anual
Toxicidad.	0,51			
Quebranto moneda.				715,48
Ayuda guardería.				292,75
Ayuda escolar.				304,10
Prestación por hijo.			17,76	213,14
Prestación cónyuge.			50,69	608,27
Nupcialidad.				1.030,80
Natalidad.				411,92
Discapacidad.			343,26	4.119,13
Paquete Navidad.				189,10
Becas Bachiller y F.P.				674,58
Becas E. Superiores.				1.115,02
Baja def. Inv.–55 %.				46.940,09
Baja def. Inv.–75 %.				31.293,39
Baja def. Inv.–55 % Entre 6 y 12 I.T.				50.851,76
Baja def. Inv.–75 % Entre 6 y 12 I.T.				36.508,96
Baja def. Inv.–55 % Menos de 6 I.T.				57.371,22
Baja def. Inv.–75 % Menos de 6 I.T.				43.028,42

Edad jubilación	Importe bruto – Euros
61 años.	51.256,46
62 años.	48.716,43
63 años.	40.846,36
64 años.	35.599,62
65 años.	31.664,56

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Edad jubilación	Importe bruto – Euros
66 años.	27.729,58
67 años.	22.482,83

ANEXO IX

Sistema de retribución variable incentivos de venta 2025

1. Objetivo

Regular la operativa y procedimientos del sistema de retribución variable de Incentivos de la red comercial de Schweppes, SA.

2. Ámbito

Afecta a los siguientes colectivos de la Red de Ventas:

Canal de Hostelería.

Área Manager Hostelería.
Jefe/a de Zona Hostelería.
Gestor/a de Hostelería: Distribuidor, Zona, Mercado.
Vendedor/a de Hostelería.
Representante de Comercio.
Key Account Manager Horeca Organizada: KAM National y KAM Regional.
Key Account Horeca Organizada: KA National y KA Regional.

Canal de Alimentación.

Jefe/a de Ventas de Alimentación
Gestor/a Punto de Venta Alimentación.

3. Vigencia

La presente Norma tiene efectos desde el 1 de enero a 31 de diciembre 2025.

4. Definicion de conceptos

Objetivo Individual: aquellos objetivos medibles en función de la responsabilidad individual de cada persona trabajadora.

Objetivo de Gerencia: programa correspondiente a una Gerencia determinada.

Objetivo Regional y/o Nacional: programa del canal regional y/o nacional de alimentación y de cuentas nacionales.

Área: corresponde a cada una de las cinco regiones geográficas consideradas: Centro, Levante, Noreste, Norte y Sur.

Venta Neta Total (NSV): la venta bruta menos descuentos fijos, promocionales, rappels, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos de colaboración, valor añadido, punto verde, resto de descuentos, márgenes e incentivos de distribuidores.

Venta Neta 1 *Sell In:* la venta bruta menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

Venta Neta *Sell Out* (Preventa): la venta bruta menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Venta Neta referencias Héroes Regionales: se trata de la venta neta de las referencias consideradas como referencias claves establecidas para cada Dirección Regional.

Volumen: la unidad de medida será en litros en todos los casos.

5. Bases de percepcion anual

Tablas - Anexos I a III

Anexo I. Hostelería:

Grupo I Hostelería.	Gestor Punto de Venta Horeca Organizada.
Grupo II Hostelería.	Vendedor/a de Hostelería.
Grupo III Hostelería.	Gestor/a de Hostelería: Distribuidor, Mercado, Zona.
Grupo IV Hostelería.	Jefe/a Zona de Hostelería. Key Account Horeca Organizada.
Grupo VI Hostelería.	Area Manager Hostelería. Key Account Manager Horeca Organizada.

Anexo II. Alimentación:

Grupo I Alimentación.	Gestor/a Punto de Venta Alimentación.

Anexo III. Alimentación:

Grupo V Alimentación.	Jefe/a de Ventas Campo 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 cuatro personas designadas por el Comité Intercentros y cuatro personas designadas 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 2024, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso de variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20–25%).

III. En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal (enfermedad o accidente) superiores a 30 días de duración, del resultado de ventas cuatrimestrales y regularización anual, se abonará la parte proporcional correspondiente al período de alta del cuatrimestre y/o año.

IV. Las altas en el Sistema de Incentivos serán coincidentes con el inicio de cuatrimestre (1 de enero, 1 de mayo o 1 de septiembre). Del resultado de ventas cuatrimestrales y regularización anual, se abonará la parte proporcional correspondiente al período de alta en el año.

V. Para los casos de cambio de función y/o responsabilidad, la regularización anual se realizará en función de los resultados y responsabilidad de cada cuatrimestre. Para ello los cambios de función y/o responsabilidad se aplicarán coincidiendo con inicio de cuatrimestre.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

VI. Aunque no se llegue a la consecución del objetivo se comenzará a percibir proporcionalmente lo indicado en las tablas–bases de percepción anual para cada categoría a partir del mínimo establecido. Esto se aplicará solo en la regularización anual. Cada cuatrimestre será necesario alcanzar el 100 % del objetivo para percibir los anticipos establecidos. El mínimo establecido para 2025 será del 80 % del valor del programa u objetivo de 2025.

VII. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Hostelería y Horeca Organizada, se ha de cumplir primero la condición necesaria de alcanzar al menos el programa del Euro/litro de NSV Total al 99 % de Budget de la Gerencia.

Para determinar la consecución del candado del Euro/Litro se tendrá en cuenta la unidad y dos decimales, sin redondeo.

VIII. Para el canal de Alimentación la base 100 de cada tabla de retribución se verá indexada tanto en las liquidaciones cuatrimestrales como regularización anual, por el resultado de venta Neta del Canal.

IX. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90 % de Adherencia abierta al rutero (positivas vs total planificado), así como los candados para la regularización anual en el 70 % de cada objetivo.

X. Se tomará lectura de los resultados de Horeca el día en el que se cierre oficialmente el sell-out del mes, ya sea cuatrimestral o anual.

XI. Las modificaciones en carteras de clientes de los gestores de mercado y de zona deberán realizarse en los días del 15 al 30 de los meses enero, mayo y septiembre.

7. Composición y definición de objetivos

7.1 Canal hostelería.

Objetivos y pesos de Hostelería.

Para todas las funciones de Hostelería se establece un candado de acceso a cobro de incentivos, que en 2025 estará vinculado a la consecución del Euro/litro de NSV Total al 99 % de Budget de la Gerencia, y que será condición necesaria para acceder al cobro de los objetivos incentivados, tanto en las liquidaciones de anticipos cuatrimestrales, como en la regularización anual.

Por lo tanto:

– Si el resultado del euro/litro de NSV Total de la Gerencia es inferior al 99 % de cobertura del presupuestado, no corresponderá pago alguno.

– Si el resultado del euro/litro de NSV Total de la Gerencia es igual o mayor al 99%, corresponderá pago de acuerdo a la consecución de los objetivos según la tabla de pago acordada para 2025.

Objetivos Área Manager y Jefes de Zona.

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

– *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición Gerencia.

– *Active Sales Outlet* (ASO) Cítricos Schweppes y KAS, con un peso del 10 % y medición Gerencia.

– Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición rutas.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– Venta Neta 1 Total sin rappel (Sell-out reconstruido), con un peso del 35 % y medición rutas.
– *Net Sales Value Sell-in Total,* con un peso del 30%, medición Gerencia.

(*) ASO Cítricos Schweppes y KAS. Sólo para estas dos marcas se tendrán en cuenta todos los formatos y todos los sabores de Cítricos (Naranja, Limón, Citrus, Pomelo y Berry) Regular y Zero.
(**) A los Jefes de Zona se les mide por la Gerencia en la que actúan.

Objetivos Gestor/a de Distribuidor.

Objetivos de medición individual, con un peso del 70 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición rutas.
– *Active Sales Outlet* (ASO) Cítricos Schweppes y KAS, con un peso del 10 % y medición rutas.
– Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición rutas.
– Venta Neta 1 Total sin *rappel (Sell-out* reconstruido), con un peso del 35 % y medición rutas.

(*) ASO Cítricos Schweppes y KAS. Sólo para estas dos marcas se tendrán en cuenta todos los formatos y todos los sabores de Cítricos (Naranja, Limón, Citrus, Pomelo y Berry) Regular y Zero.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 30 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Net Sales Value Sell-in Total,* con un peso del 30%, medición Gerencia.

Objetivos Gestor/a de Mercado.

Objetivos de medición individual, con un peso del 70 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición cartera.
– *Active Sales Outlet* (ASO) Cítricos Schweppes y KAS, con un peso del 10 % y medición cartera.
– Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición rutas.
– Venta Neta 1 Total sin *rappel* (Sell-out reconstruido), con un peso del 35 % y medición rutas.

(*) ASO Cítricos Schweppes y KAS. Sólo para estas dos marcas se tendrán en cuenta todos los formatos y todos los sabores de Cítricos (Naranja, Limón, Citrus, Pomelo y Berry) Regular y Zero.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 30 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– Net Sales Value Sell-in Total, con un peso del 30%, medición Gerencia.

Objetivos Gestor/a de Zona.

Objetivos de medición individual, con un peso del 70 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición cartera.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– *Active Sales Outlet* (ASO) Cítricos Schweppes y KAS, con un peso del 10 % y medición cartera.
– Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición rutas.
– Venta Neta 1 Total sin *rappel (Sell-out* reconstruido), con un peso del 35 % y medición rutas.

(*) ASO Cítricos Schweppes y KAS. Sólo para estas dos marcas se tendrán en cuenta todos los formatos y todos los sabores de Cítricos (Naranja, Limón, Citrus, Pomelo y Berry) Regular y Zero.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 30 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Net Sales Value Sell-in Total,* con un peso del 30%, medición Gerencia.

Objetivos Vendedores.

Objetivos de medición individual, con un peso del 70 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– Active Sales Outlet (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición rutas.
– Active Sales Outlet (ASO) Cítricos Schweppes y KAS, con un peso del 10 % y medición rutas.
– Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición rutas.
– Venta Neta 1 Total sin *rappel (Sell-out* reconstruido), con un peso del 35 % y medición rutas.

(*) ASO Cítricos Schweppes y KAS. Sólo para estas dos marcas se tendrán en cuenta todos los formatos y todos los sabores de Cítricos (Naranja, Limón, Citrus, Pomelo y Berry) Regular y Zero.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 30 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Net Sales Value Sell-in Total,* con un peso del 30%, medición Gerencia.

Esto se aplicará también para el Vendedor/a correturnos, en caso de existir esta figura. Para el Vendedor/a correturnos se marcará como responsabilidad la totalidad de las rutas que sustituye.

Objetivos Representantes de Comercio.

Objetivos de medición individual, con un peso del 100 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

– *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición rutas.
– *Active Sales Outlet* (ASO) Cítricos Schweppes y KAS, con un peso del 10 % y medición rutas.
– Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición rutas.
– Venta Neta 1 Total sin *rappel (Sell-out* reconstruido), con un peso del 35 % y medición rutas.
– *Net Sales Value Sell-in Total,* con un peso del 30%, medición rutas.

(*) ASO Cítricos Schweppes y KAS. Sólo para estas dos marcas se tendrán en cuenta todos los formatos y todos los sabores de Cítricos (Naranja, Limón, Citrus, Pomelo y Berry) Regular y Zero.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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

– Para *Sell-in:* por programa oficial de la Gerencia (NSV).
– Para *Sell-out:* se tomará de Tableau el sell-out comparable y el objetivo se marcará indexando el año anterior de Sell Out en función de las exigencias marcadas para cada función laboral y Gerencia.
– Horeca Organizada: Universo de Horeca Organizada y objetivo establecido.
– En aquellos casos en los que los Gestores de Hostelería no tengan un mínimo del 45 % de representación de Sell Out en su Responsabilidad, se les medirán los objetivos de ASO y referenciación por la Gerencia.

Objetivos y pesos de Horeca Organizada.

Para todas las funciones de Horeca Organizada se mantiene el candado de acceso a cobro de incentivos, que estará vinculado a la consecución:

– Para funciones de KA Regional y KAM Regional: el Euro/Litro VN1 (factura) de su responsabilidad al 99 % del Budget.
– Para funciones KA National y KAM National: el Euro/Litro VN1 (factura) CCNN al 99 % del Budget.

El cumplimiento del candado indicado será una condición necesaria para acceder al cobro de los objetivos incentivados, tanto en los cuatrimestrales como en la regularización anual.

Objetivos Funciones Horeca Organizada.

Para todas las funciones de Horeca Organizada, Key Account Manager Horeca Organizada: KAM National y KAM Regional; Key Account Horeca Organizada: KA National y KA Regional, se acuerda la siguiente regulación de objetivos para 2025, referidos a Venta Neta:

– Litros Heroes, con un peso del 20 %.
– Litros Nuevo Negocio, con un peso del 15 %.
– Venta Neta 1 (factura) Total, con un peso del 45 %.
– Total Venta Neta HO (NSV), con un peso del 20 %.

(*) Litros Nuevo Negocio: Aplicar de cara a la Regularización Anual si la consecución de Litros vs AAnt es <103 % el target quedará sujeto a un máximo del 100 %.

La medición de los objetivos indicados para cada función será la siguiente:

KA Regional:

– Litros Heroes: Cartera.
– Litros Nuevo Negocio: Cartera.
– Venta Neta 1 (factura) Total: Cartera.
– Total Venta Neta HO (NSV): CCNN+CCRR.

KAM Regional:

– Litros Heroes: Cartera propia + equipo.
– Litros Nuevo Negocio: Cartera propia + equipo.
– Venta Neta 1 (factura) Total: Cartera propia + equipo.
– Total Venta Neta HO (NSV): CCNN+CCRR.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

KA National:

– Litros Heroes: Cartera.
– Litros Nuevo Negocio: CCNN Total.
– Venta Neta 1 (factura) Total: Cartera.
– Total Venta Neta HO (NSV): CCNN+CCRR.

KAM National:

– Litros Heroes: Cartera.
– Litros Nuevo Negocio: CCNN Total.
– Venta Neta 1 (factura) Total: Cartera.
– Total Venta Neta HO (NSV): CCNN+CCRR.

Incentivo adicional Anual Hostelería y Horeca Organizada.

Se establece un incentivo adicional anual que para 2025 estará vinculado a la consecución. Estas cantidades adicionales será importes fijos según especifican las Tablas de Incentivos para 2025, de acuerdo a los siguientes tramos:

– mayor o igual a 101 % y menor que 109 %.
– mayor o igual a 109 % y menor que 117 %.
– mayor o igual a 117 %.

Para la determinación de la cantidad a abonar, no se hará redondeo del porcentual de cumplimiento teniéndose únicamente en cuenta la unidad.

Hostelería: la Venta Neta Total Área Regional (NSV) con un cumplimiento superior o igual al 101 % del y candado €/L NSV Total Area Regional superior o igual a 100 %.

	101-108 – Porcentaje	**109-116 – Porcentaje**	**117-125 – Porcentaje**
Vendedor/a	750	1.500	2.250
Gestor/a	850	1.700	2.550
KA/Jefe Zona	1.037	2.075	3.112
Área Manager	1.205	2.409	3.614

Horeca Organizada: la Venta Neta Total Horeca Organizada (NSV) con un cumplimiento superior o igual al 101 % del y candado €/L NSV Total Horeca Organizada superior o igual a 100 %.

	101-108 – Porcentaje	**109-116 – Porcentaje**	**117-125 – Porcenaje**
KA Regional.	1.037	2.075	2.550
Gestor/a.	1.205	2.409	3.614
KA/Jefe Zona.			
Area Manager.			

7.2 Canal alimentación.

Se mantienen los niveles de consecución y target 100 % de las Tablas para los colectivos de Jefe/a de Ventas Campo Alimentación y Gestor/a Punto de Ventas Campo Alimentación, con el mismo escalado/consecución de porcentaje para 2025.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

El 60 % estará indexado a la consecución de la NSV Food: Indexado a la consecución de NSV del canal sobre el AOP. Mínimo 90 % y Máximo 105 %.

El 40 % no estará indexado a NSV Food pero se fija un «Techo»: En el 40 % de los objetivos no indexados a la NSV de Food, se calculan sobre el nivel base 100 % de NSV de la tabla de pagos. Si la consecución de NSV del canal Food estuviera por debajo del 90 % de AOP, entonces se establece un TECHO máximo de cobro al 100 % de consecución individual en estos objetivos (que representan un 40 % del total).

Objetivos y pesos Funciones Alimentación.

Se establecen los siguientes objetivos y pesos del canal de Alimentación para las funciones Jefe/a de Ventas de Alimentación y Gestor/a Punto de Venta Alimentación:

– 60 % Perfect Store Implementation. Negociación e implementación de:

● Visibilidad Óptima en PdV (peso 90 %): 40 % Cabecera/Macro/Isla/Chimenea, 20 % Box Expositor, 10 % Neveras, 10 % Visibilidad en alcoholes y 10 % Otros.
● Medición y ganancia de Cuota de Lineal (peso 10 %).

– 15 % Desarrollo Franquiciados. Objetivo desarrollo de clientes super-pequeños/franquiciados (50 % peso Referenciación HERO SKUs y 50 % peso Visibilidad).
– 15 % Convenience. Objetivo grupal de consecución NSV AOP de total sub-canal Convenience vs AOP25.
– 10 % Herramientas Comerciales (50 % peso MSC y 50 % peso Reposición) es un objetivo anual, por lo que no se tiene en cuenta en los anticipos cuatrimestrales. Se cobra en la regularización anual si procede.

Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90 % de Adherencia abierta al rutero media de su equipo (Positivas vs total planificado), así como los candados para la regularización anual en el 70 % de cada objetivo.

7.2.1 Objetivo de Medición Grupal Alimentación 2025.

El objetivo grupal para ambas categorías (Jefe/a de Alimentación y Gestor/a Punto de Venta Alimentación) para 2025 estará vinculado al cumplimiento a partir del 101 % de la consecución de NSV Presupuesto Food (AOP15) que se indican a continuación:

– Schweppes Fruit Carbs.
– La Casera Tinto de Verano.

Se considerarán para el cálculo del real y del presupuesto los formatos de las variedades mencionadas anteriormente.

Se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento a partir del 101 % del objetivo, de acuerdo a la siguiente tabla de escalado e importes.

Consecución – Porcenaje	Jefe de Ventas Campo – Euros	GPV Alimentación – Euros
101	623,47	163,33
102	871,64	228,33
103	1.122,92	293,99
104	1.372,08	359,32
105	1.621,25	424,65
106	1.839,16	489,98

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Consecución – Porcenaje	Jefe de Ventas Campo – Euros	GPV Alimentación – Euros
107	2.084,18	555,32
108	2.329,19	620,65
109	2.574,21	685,98
110	2.819,23	751,31

8. Forma de pago

8.1 Anticipos Cuatrimestrales.

– En cada ciclo que se cumpla el objetivo cuatrimestral fijado, se anticipará 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.

– Los importes que se abonan por cuatrimestre (1er cuatrimestre y 2.º cuatrimestre) por el cumplimiento de objetivos se especifican en los anexos I al III según Canal y Grupos.

Queda por tanto una bolsa del 40,5 % (incluye el 3er cuatrimestre), más la escala, que se abonará logrando el Objetivo Anual.

8.2 Regularización anual.

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

– La regularización anual será total, es decir, se realizará entre todos los objetivos. La regularización consistirá en comparar el tramo alcanzado entre todos los objetivos y lo anticipado. El ajuste será la diferencia en caso de ser positiva. El ajuste nunca será negativo, en este caso será cero.

– Dado el carácter incentivador de esta remuneración variable y su vinculación al completo y total desarrollo del correspondiente ejercicio, será condición indispensable para acceder a la regularización anual que la persona trabajadora permanezca en la plantilla de la empresa en el cierre del ejercicio al que se refieran los objetivos fijados para el devengo de la remuneración variable Incentivos de Ventas.

– Para el colectivo de Representantes de Comercio se mantiene vigente el acuerdo firmado con fecha 1 de junio de 2011, sobre liquidación de Incentivos por cumplimiento de objetivos.

9. Gestión de incidencias

Para cambios de carácter Organizativo (altas, bajas, situaciones IT, cambio de puesto), de Responsabilidad, y de Disconformidad con los datos facilitados, se tramitará a través de la herramienta interna que la Compañía establezca para ello. Para la resolución se aplicarán los acuerdos y criterios vigentes.

Asimismo, se dará traslado a la Comisión Paritaria de seguimiento de todas las incidencias tramitadas.

10. Anexos

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

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Hostelería 2025

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
Base Percepción Anual	10.450,22 €		9.001,08 €		7.374,38 €		6.506,80 €		5.797,56 €	
85 % Cobro Cuatrimestralde la base anual	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre
Peso Cuatrimestral	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %
Importe máximo Cuatrim.	2.664,81 €	3.553,07 €	2.295,28 €	3.060,37 €	1.880,47 €	2.507,29 €	1.659,24 €	2.212,31 €	1.478,38 €	1.971,17 €
% consecución s/ programa	Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo	
80	1.881,04.		1.620,19		1.327,39		1.171,22		1.043,56	
81	1.933,29.		1.665,20		1.364,26		1.203,76		1.072,55	
82	1.985,54.		1.710,20		1.401,13		1.236,29		1.101,54	
83	2.037,79.		1.755,21		1.438,00		1.268,83		1.130,52	
84	2.090,04.		1.800,22		1.474,88		1.301,36		1.159,51	
85	2.142,30.		1.845,22		1.511,75		1.333,89		1.188,50	
86	2.194,55.		1.890,23		1.548,62		1.366,43		1.217,49	
87	2.299,05.		1.980,24		1.622,36		1.431,50		1.275,46	
88	2.403,55.		2.070,25		1.696,11		1.496,56		1.333,44	
89	2.612,56.		2.250,27		1.843,59		1.626,70		1.449,39	
90	2.821,56.		2.430,29		1.991,08		1.756,84		1.565,34	
91	3.030,56.		2.610,31		2.138,57		1.886,97		1.681,29	
92	3.239,57.		2.790,33		2.286,06		2.017,11		1.797,24	
93	3.448,57.		2.970,36		2.433,54		2.147,25		1.913,20	
94	3.657,58.		3.150,38		2.581,03		2.277,38		2.029,15	

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
95	4.389,09.		3.780,45		3.097,24		2.732,86		2.434,98	
96	5.434,11.		4.680,56		3.834,68		3.383,54		3.014,73	
97	6.479,14.		5.580,67		4.572,11		4.034,22		3.594,49	
98	7.733,16.		6.660,80		5.457,04		4.815,04		4.290,20	
99	8.987,19.		7.740,93		6.341,96		5.595,85		4.985,90	
100	10.450,22.		9.001,08		7.374,38		6.506,80		5.797,56	
101	11.181,74.		9.451,13		7.743,10		6.832,14		6.087,44	
102	11.913,25.		9.901,19		8.111,82		7.157,48		6.377,32	
103	12.644,77.		10.351,24		8.480,53		7.482,82		6.667,20	
104	13.376,28.		10.801,29		8.849,25		7.808,17		6.957,07	
105	14.107,80.		11.251,35		9.217,97		8.133,51		7.246,95	
106	14.734,81.		11.611,39		9.512,95		8.393,78		7.478,86	
107	15.361,82.		11.971,43		9.807,92		8.654,05		7.710,76	
108	15.988,84.		12.331,48		10.102,90		8.914,32		7.942,66	
109	16.615,85.		12.691,52		10.397,87		9.174,59		8.174,56	
110	17.242,86.		13.051,56		10.692,85		9.434,87		8.406,47	
111	17.869,88.		13.411,61		10.987,82		9.695,14		8.638,37	
112	18.496,89.		13.771,65		11.282,80		9.955,41		8.870,27	
113	19.123,90.		14.131,69		11.577,77		10.215,68		9.102,17	
114	19.750,92.		14.491,74		11.872,75		10.475,95		9.334,08	
115	20.377,93		14.851,78		12.167,72		10.736,23		9.565,98	
116	20.900,44		15.121,81		12.388,95		10.931,43		9.739,90	
117	21.422,95		15.391,84		12.610,19		11.126,64		9.913,83	
118	21.945,46		15.661,88		12.831,42		11.321,84		10.087,76	
119	22.363,47		15.931,91		13.052,65		11.517,04		10.261,69	

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
120	22.781,48		16.201,94		13.273,88		11.712,25		10.435,61	
121	23.199,49		16.381,96		13.421,37		11.842,38		10.551,56	
122	23.617,50		16.561,99		13.568,86		11.972,52		10.667,51	
123	24.035,51		16.742,01		13.716,34		12.102,66		10.783,47	
124	24.453,51		16.922,03		13.863,83		12.232,79		10.899,42	
125	24.871,52		17.102,05		14.011,32		12.362,93		11.015,37	

ANEXO I

Hostelería 2026

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
Base Percepción Anual	10.450,22 €		9.001,08 €		7.374,38 €		6.506,80 €		5.797,56 €	
85 % Cobro Cuatrimestralde la base anual	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2.º Cuatrimestre
Peso Cuatrimestral	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %
Importe máximo Cuatrim.	2.664,81 €	3.553,07 €	2.295,28 €	3.060,37 €	1.880,47 €	2.507,29 €	1.659,24 €	2.212,31 €	1.478,38 €	1.971,17 €
% consecución s/ programa	Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo		Total Anual Individual x % peso objetivo	
80	1.881,04		1.620,19		1.327,39		1.171,22		1.043,56	
81	1.933,29		1.665,20		1.364,26		1.203,76		1.072,55	
82	1.985,54		1.710,20		1.401,13		1.236,29		1.101,54	
83	2.037,79		1.755,21		1.438,00		1.268,83		1.130,52	
84	2.090,04		1.800,22		1.474,88		1.301,36		1.159,51	

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
85	2.142,30		1.845,22		1.511,75		1.333,89		1.188,50	
86	2.194,55		1.890,23		1.548,62		1.366,43		1.217,49	
87	2.299,05		1.980,24		1.622,36		1.431,50		1.275,46	
88	2.403,55		2.070,25		1.696,11		1.496,56		1.333,44	
89	2.612,56		2.250,27		1.843,59		1.626,70		1.449,39	
90	2.821,56		2.430,29		1.991,08		1.756,84		1.565,34	
91	3.030,56		2.610,31		2.138,57		1.886,97		1.681,29	
92	3.239,57		2.790,33		2.286,06		2.017,11		1.797,24	
93	3.448,57		2.970,36		2.433,54		2.147,25		1.913,20	
94	3.657,58		3.150,38		2.581,03		2.277,38		2.029,15	
95	4.389,09		3.780,45		3.097,24		2.732,86		2.434,98	
96	5.434,11		4.680,56		3.834,68		3.383,54		3.014,73	
97	6.479,14		5.580,67		4.572,11		4.034,22		3.594,49	
98	7.733,16		6.660,80		5.457,04		4.815,04		4.290,20	
99	8.987,19		7.740,93		6.341,96		5.595,85		4.985,90	
100	10.450,22		9.001,08		7.374,38		6.506,80		5.797,56	
101	11.181,74		9.451,13		7.743,10		6.832,14		6.087,44	
102	11.913,25		9.901,19		8.111,82		7.157,48		6.377,32	
103	12.644,77		10.351,24		8.480,53		7.482,82		6.667,20	
104	13.376,28		10.801,29		8.849,25		7.808,17		6.957,07	
105	14.107,80		11.251,35		9.217,97		8.133,51		7.246,95	
106	14.734,81		11.611,39		9.512,95		8.393,78		7.478,86	
107	15.361,82		11.971,43		9.807,92		8.654,05		7.710,76	
108	15.988,84		12.331,48		10.102,90		8.914,32		7.942,66	
109	16.615,85		12.691,52		10.397,87		9.174,59		8.174,56	

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
110	17.242,86		13.051,56		10.692,85		9.434,87		8.406,47	
111	17.869,88		13.411,61		10.987,82		9.695,14		8.638,37	
112	18.496,89		13.771,65		11.282,80		9.955,41		8.870,27	
113	19.123,90		14.131,69		11.577,77		10.215,68		9.102,17	
114	19.750,92		14.491,74		11.872,75		10.475,95		9.334,08	
115	20.377,93		14.851,78		12.167,72		10.736,23		9.565,98	
116	20.900,44		15.121,81		12.388,95		10.931,43		9.739,90	
117	21.422,95		15.391,84		12.610,19		11.126,64		9.913,83	
118	21.945,46		15.661,88		12.831,42		11.321,84		10.087,76	
119	22.363,47		15.931,91		13.052,65		11.517,04		10.261,69	
120	22.781,48		16.201,94		13.273,88		11.712,25		10.435,61	
121	23.199,49		16.381,96		13.421,37		11.842,38		10.551,56	
122	23.617,50		16.561,99		13.568,86		11.972,52		10.667,51	
123	24.035,51		16.742,01		13.716,34		12.102,66		10.783,47	
124	24.453,51		16.922,03		13.863,83		12.232,79		10.899,42	
125	24.871,52		17.102,05		14.011,32		12.362,93		11.015,37	

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Alimentación 2025

TABLA DE INCENTIVOS 2025 - ALIMENTACIÓN - Mín 90 % / Máx 110 %

Grupo I Alimentación - Gestor Punto de Ventas Campo Alimentación

85 % de la base anual nivel 100 % - 1.er Cuatrimestre = 30 %; 2.º Cuatrimestre = 40 %

		Porcentaje Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa															
		90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
Porcentaje Cobertura individual s/ programa.	95%	826	826	957	1.026	1.131	1.261	1.391	1.478	1.565	1.652	1.739	1.878	2.018	2.157	2.296	2.435
	96%	964	964	1.116	1.197	1.319	1.471	1.623	1.725	1.826	1.928	2.029	2.192	2.354	2.516	2.679	2.841
	97%	1.157	1.157	1.339	1.437	1.583	1.765	1.948	2.070	2.192	2.313	2.435	2.630	2.825	3.019	3.214	3.409
	98%	1.432	1.432	1.658	1.779	1.960	2.186	2.412	2.563	2.713	2.864	3.015	3.256	3.497	3.738	3.980	4.221
	99%	1.928	1.928	2.232	2.394	2.638	2.942	3.247	3.450	3.653	3.855	4.058	4.383	4.708	5.032	5.357	5.682
	100%	2.754	2.754	3.189	3.421	3.769	4.203	4.638	4.928	5.218	5.508	5.798	6.262	6.725	7.189	7.653	8.117
	101%	2.781	2.781	3.221	3.455	3.806	4.287	4.731	5.027	5.322	5.618	6.088	6.637	7.196	7.692	8.189	8.685
	102%	2.837	2.837	3.284	3.523	3.882	4.414	4.870	5.174	5.479	5.783	6.377	7.013	7.667	8.196	8.724	9.253
	103%	2.892	2.892	3.348	3.592	3.957	4.498	4.963	5.273	5.583	5.893	6.667	7.326	8.205	8.771	9.337	9.902
	104%	2.947	2.947	3.412	3.660	4.032	4.624	5.102	5.421	5.740	6.059	6.957	7.764	8.743	9.346	9.949	10.552
	105%	3.029	3.029	3.508	3.763	4.145	4.708	5.195	5.519	5.844	6.169	7.363	8.265	9.348	9.993	10.638	11.282
	106%	3.084	3.084	3.571	3.831	4.221	4.834	5.334	5.667	6.001	6.334	7.827	8.766	9.954	10.640	11.326	12.013
	107%	3.167	3.167	3.667	3.934	4.334	4.960	5.473	5.815	6.157	6.499	8.407	9.392	10.559	11.287	12.015	12.743
	108%	3.250	3.250	3.763	4.036	4.447	5.044	5.566	5.914	6.522	6.885	8.871	9.893	11.164	11.934	12.704	13.474
	109%	3.305	3.305	3.826	4.105	4.522	5.128	5.659	6.012	7.044	7.436	9.392	10.457	11.837	12.653	13.469	14.286
	110%	3.360	3.360	3.890	4.173	4.598	5.254	5.798	6.160	7.566	7.986	9.856	11.020	12.509	13.372	14.235	15.097

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Alimentación 2025

TABLA DE INCENTIVOS 2025 - ALIMENTACIÓN - Mín 90 % / Máx 110 %

Grupo V Alimentación - Jefe de Ventas Campo Alimentación

85 % de la base anual nivel 100 % - 1.er Cuatrimestre = 30 %; 2.º Cuatrimestre = 40 %

		Porcentaje Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa															
		90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
Porcentaje Cobertura individual s/ programa.	95%	1.465	1.573	1.697	1.820	2.005	2.237	2.468	2.622	2.777	2.931	3.085	3.332	3.579	3.826	4.073	4.319
	96%	1.710	1.836	1.980	2.124	2.340	2.610	2.880	3.060	3.240	3.419	3.599	3.887	4.175	4.463	4.751	5.039
	97%	2.052	2.203	2.376	2.548	2.808	3.132	3.455	3.671	3.887	4.103	4.319	4.665	5.010	5.356	5.702	6.047
	98%	2.540	2.727	2.941	3.155	3.476	3.877	4.278	4.546	4.813	5.080	5.348	5.776	6.203	6.631	7.059	7.487
	99%	3.419	3.671	3.959	4.247	4.679	5.219	5.759	6.119	6.479	6.839	7.199	7.775	8.351	8.927	9.503	10.078
	100%	4.885	5.245	5.656	6.068	6.685	7.456	8.227	8.742	9.256	9.770	10.284	11.107	11.930	12.752	13.575	14.398
	101%	4.934	5.297	5.713	6.128	6.752	7.605	8.392	8.916	9.441	9.965	10.798	11.773	12.765	13.645	14.525	15.406
	102%	5.032	5.402	5.826	6.250	6.885	7.829	8.639	9.179	9.719	10.258	11.313	12.440	13.600	14.538	15.476	16.414
	103%	5.129	5.507	5.939	6.371	7.019	7.978	8.803	9.353	9.904	10.454	11.827	12.995	14.554	15.558	16.562	17.565
	104%	5.227	5.612	6.052	6.492	7.153	8.202	9.050	9.616	10.181	10.747	12.341	13.773	15.509	16.578	17.648	18.717
	105%	5.373	5.769	6.222	6.674	7.353	8.351	9.215	9.791	10.366	10.942	13.061	14.661	16.582	17.726	18.869	20.013
	106%	5.471	5.874	6.335	6.796	7.487	8.574	9.461	10.053	10.644	11.235	13.884	15.550	17.656	18.874	20.091	21.309
	107%	5.618	6.032	6.505	6.978	7.687	8.798	9.708	10.315	10.922	11.529	14.912	16.660	18.730	20.021	21.313	22.605
	108%	5.764	6.189	6.674	7.160	7.888	8.947	9.873	10.490	11.570	12.212	15.735	17.549	19.803	21.169	22.535	23.900
	109%	5.862	6.294	6.788	7.281	8.022	9.096	10.037	10.665	12.495	13.189	16.660	18.549	20.996	22.444	23.892	25.340
	110%	5.960	6.399	6.901	7.403	8.155	9.320	10.284	10.927	13.421	14.166	17.483	19.548	22.189	23.719	25.250	26.780

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO X

Comisión Nacional de Seguridad y Salud

Estatutos

Artículo 1.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud de Schweppes, SA 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.*

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud estará compuesta por hasta 10 miembros en representación de los trabajadores y por hasta 10 miembros en representación de la Compañía. 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/a 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 qué 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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, 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 XI

Acta de constitución y estatutos de la Comisión Paritaria de Formación de Schweppes, SA

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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 4.

Esta Comisión nombrará a uno de sus componentes, como observador/a 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/trabajadoras de cualquiera de los centros de trabajo, comprendidos y pertenecientes a los ámbitos del XVII Convenio colectivo.

Artículo 9.

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

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

Artículo 10.

Esta Comisión informará al personal sobre los cursos de formación con una antelación mínima aproximada de treinta 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO XII

Plan de Igualdad LGTBI y Protocolo de Acoso de Schweppes, SA

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

El I Plan de Igualdad LGTBI y cuyo contenido se recoge en el presente anexo XII del XVIII Convenio colectivo de Schweppes, SA., ha sido negociado y acordado de una parte por la Dirección de la Empresa y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados.

El presente Plan de Igualdad LGTBI es fruto del trabajo y colaboración de la Comisión de Igualdad de Oportunidades aludida en el artículo 49.d del XVIII Convenio colectivo de Schweppes, SA.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Ámbito de aplicación personal.

El presente Plan de Igualdad LGTBI afecta a todos los trabajadores y trabajadoras delimitados en el artículo 3 del XVIII Convenio colectivo de Schweppes, SA. en el que se incluye.

2. Ámbito de aplicación territorial.

El Plan de Igualdad LGTBI mantiene el ámbito de aplicación territorial del XVIII Convenio colectivo de Schweppes, SA. en el que se incluye y que se recoge en su artículo 1.

3. Ámbito de aplicación temporal.

El presente Plan de Igualdad LGTBI tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde el día 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2029.

Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

Artículo 3. *Objetivos.*

1. Objetivos generales.

El I Plan de Igualdad LGTBI de Schweppes persigue la implementación transversal del enfoque de la diversidad sexual, identidad y expresión de género en todas las actuaciones de la empresa de modo que constituya un instrumento clave y práctico para la consecución de la igualdad real y efectiva para el colectivo LGTBI, contribuya a la visibilización y a la mejora de la calidad de vida y salud de las personas que conforman dicho colectivo y ayude de forma eficaz a prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación o violencia frente al colectivo LGTBI.

2. Objetivos específicos.

– Establecer en la empresa las acciones oportunas para la defensa de la igualdad del colectivo LGBTI.
– Difundir los valores de igualdad y respeto a la diversidad sexual, identidad y expresión de género.
– Sensibilizar, formar y generar conciencia en la plantilla.
– Visibilizar la diversidad sexual, identidad y expresión de género.
– Utilizar lenguaje inclusivo.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– Prevenir y cesar en los comportamientos negativos hacia las personas LGTBI, en concreto a los comportamientos de discriminación, acoso, violencia, odio o rechazo.
– Prestar apoyo positivo al colectivo LGTBI en los lugares de trabajo.
– Garantizar espacios seguros de trabajo.

Artículo 4. *Recursos.*

El Comité de Dirección de Schweppes, como principal responsable de la implementación de este Plan de Igualdad LGTBI, pondrá al servicio de este los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

En concreto, la empresa nombrará un responsable de diversidad sexual y derechos LGTBI, que coordine, impulse y participe en la implementación de las medidas planificadas acordadas, y sea canal para recibir cualquier cuestión relativa a temas de orientación sexual e identidad y expresión de género.

Artículo 5. *Medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI.*

A continuación se detallan las medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI:

0. Corporativa

OBJETIVO ESPECÍFICO	Crear o nombrar la figura del responsable de diversidad sexual y derechos LGTBI en la empresa.
MEDIDA N.º 1	
DESCRIPCIÓN	Crear la figura del responsable de diversidad sexual y derechos LGTBI con la finalidad de velar por la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI, que coordine, impulse y participe en la implementación de las medidas planificadas acordadas, y sea canal para recibir cualquier cuestión relativa a temas de orientación sexual e identidad y expresión de género.
INDICADORES	Persona designada y comunicación a la plantilla.
RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad LGTBI.
PLAZOS	Primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/09/2025.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
MEDIDA N.º 2	
DESCRIPCIÓN	Incluir en los acuerdos de empresa cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
INDICADORES	Inclusión de las cláusulas.
RESPONSABLES	Personas responsables de la elaboración de acuerdos de empresa.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

2. Comunicación, visibilización y políticas internas

OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva valores de diversidad e inclusión.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir una cultura empresarial comprometida que fomente iniciativas y comportamientos inclusivos hacia el colectivo LGTBI.
MEDIDA N.º 3	
DESCRIPCIÓN	Comunicar el compromiso de la Empresa con la diversidad, implicando a todos los niveles de la misma, para que continúe siendo un elemento estratégico.
INDICADORES	Compromiso difundido.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura y Comunicación Interna.
PLAZOS	Primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/09/2025.
MEDIDA N.º 4	
DESCRIPCIÓN	Desarrollar una campaña de comunicación del I Plan de Igualdad LGTBI dirigida a toda la plantilla.
INDICADORES	Campaña de comunicación.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura y Comunicación Interna.
PLAZOS	Primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/09/2025.
MEDIDA N.º 5	
DESCRIPCIÓN	Realizar acciones de visibilidad y conmemoración del colectivo LGTBI.
INDICADORES	Acciones realizadas.
RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad LGTBI.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.
MEDIDA N.º 6	
DESCRIPCIÓN	Formalizar acuerdos de colaboración con organizaciones y asociaciones LGTBI para realizar acciones de sensibilización.
INDICADORES	Acuerdos formalizados.
RESPONSABLES	Dirección de la compañía.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.
MEDIDA N.º 7	
DESCRIPCIÓN	Exigir buenas prácticas en gestión de la diversidad a los/las proveedores/as.
INDICADORES	Compromiso de los/as proveedores/las.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura y Compras.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.
MEDIDA N.º 8	
DESCRIPCIÓN	Revisar el Código de Conducta de la empresa para que sea inclusivo con la diversidad por orientación sexual y expresión e identidad de género, indicando expresamente que se prohíbe la discriminación o acoso a personas LGTBI.
INDICADORES	Adaptación del Código de Conducta.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura y Compliance.
PLAZOS	Segundo semestre de vigencia del Plan de Igualdad. 01/10/2025-31/12/2025.
MEDIDA N.º 9	
DESCRIPCIÓN	Cuidar el lenguaje en las comunicaciones internas (reuniones, formaciones…), eliminando todo vocabulario discriminatorio, debiendo ser este, en total medida, un lenguaje inclusivo y no ofensivo tanto hacia las mujeres como a las personas del colectivo LGTBI.
INDICADORES	Muestreo de comunicaciones. Difusión y confirmación de lectura de la guía de lenguaje inclusivo.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura y Compliance.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad. 01/07/2025-30/06/20029.

3. Selección, contratación y promoción

OBJETIVO GENERAL	Garantizar que la empresa mantiene en sus procesos los principios de la igualdad de trato y oportunidades, diversidad sexual, identidad sexual y expresión de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que la empresa en sus procesos de selección, contratación y promoción se rija por los principios de la igualdad de trato y oportunidades, diversidad sexual, identidad sexual y expresión de género; valorando las candidaturas en relación a la capacidad individual y a la adecuación de persona-puesto de trabajo, promoviendo la equiparación y no vulneración de los derechos de las personas LGTBI.
MEDIDA N.º 9	
DESCRIPCIÓN	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad, la diversidad sexual, identidad sexual y expresión de género.
INDICADORES	Ofertas publicadas.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.
MEDIDA N.º 10	
DESCRIPCIÓN	Redactar las ofertas de trabajo utilizando lenguaje inclusivo.
INDICADORES	Ofertas publicadas.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.
MEDIDA N.º 11	
DESCRIPCIÓN	Revisión de los procesos de selección, contratación y promoción asegurándose que están basados en criterios objetivos y en las competencias necesarias para el puesto de trabajo, sin que existan sesgos en materia de orientación, sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
INDICADORES	Revisión de procesos de selección, contratación y promoción.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad LGTBI y durante su vigencia. 01/07/2026-30 de junio de 2029.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

MEDIDA N.º 12	
DESCRIPCIÓN	Formar y sensibilizar al personal encargado de la selección, contratación y promoción en materia de diversidad sexual, identidad sexual y expresión de género.
INDICADORES	Formación realizada.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2026.
MEDIDA N.º 13	
DESCRIPCIÓN	Revisión de los criterios de clasificación profesional de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
INDICADORES	Revisión de criterios de clasificación profesional.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad LGTBI y durante su vigencia. 01/07/2026-30/06/2029.

4. Formación

OBJETIVO GENERAL	Promover la formación en diversidad sexual y de género en la empresa
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que las acciones formativas de la empresa cumplen el principio de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
MEDIDA N.º 14	
DESCRIPCIÓN	Realizar acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI a toda la plantilla.
INDICADORES	Número de formaciones realizadas y número de personas formadas.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Primer año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. 01/07/2025-30/06/2026.

5. Prevención del acoso y la violencia

OBJETIVO GENERAL	Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, donde prevalezca el respeto a la dignidad, al honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar un procedimiento para evitar la discriminación y hacer frente a situaciones de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGTBI.
MEDIDA N.º 15	
DESCRIPCIÓN	Elaborar y dar difusión entre la plantilla a través de los canales de comunicación habituales del Protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia de las personas LGTBI, incluyendo un tratamiento específico de las denuncias que garantice la intimidad, confidencialidad y dignidad.
INDICADORES	Difusión del protocolo.
RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad LGTBI.
PLAZOS	Primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad. 01/07/2025-30/09/2025.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

MEDIDA N.º 16	
DESCRIPCIÓN	Integrar, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
INDICADORES	Régimen disciplinario.
RESPONSABLES	Dirección de la Empresa y Comité Intercentros.
PLAZOS	Primer año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. 01/07/2025-30/06/2026.

6. Conciliación

OBJETIVO GENERAL	Promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y en todos los momentos de su vida profesional, garantizando el acceso y disfrute de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar al colectivo LGTBI
MEDIDA N.º 17	
DESCRIPCIÓN	Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
INDICADORES	Inclusión de la cláusula de garantía en la política FLEX.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.
MEDIDA N.º 18	
DESCRIPCIÓN	Garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
INDICADORES	Inclusión de la cláusula de garantía en la política FLEX.
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.

7. Salud laboral

OBJETIVO GENERAL	Revisar las medidas de la empresa sobre seguridad y salud laboral, y garantizar que incluyan la perspectiva de género y la realidad LGTBI.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características, físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.
MEDIDA N.º 19	
DESCRIPCIÓN	Ofrecer apoyo psicológico a cargo de la empresa a la persona trans que lo requieran durante el proceso de transición, dada la especial vulnerabilidad en la que se encontrará.
INDICADORES	N.º de solicitudes / N.º de concesiones
RESPONSABLES	Área de Personas y Cultura.
PLAZOS	Durante la vigencia del Plan de Igualdad LGTBI. 01/07/2025-30/06/2029.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 6. *Seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad planificadas.*

El seguimiento es un proceso sistemático de recopilación de datos y análisis de estos conforme a los indicadores pactados para cada una de las medidas planificadas con la finalidad de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos, generales y específicos, planteados con el diseño de las acciones de igualdad.

El seguimiento, que debe realizarse durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad LGTBI, permitirá adoptar decisiones de gestión de dicho Plan, revisando, actualizando, concretando y/o reorientando las medidas planificadas.

Asimismo, el seguimiento permitirá realizar una evaluación del Plan de Igualdad LGTBI.

1. Comisión de Seguimiento y Evaluación.

A) Composición.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará integrada de modo paritario por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad LGTBI serán designados por cada parte en la sesión de constitución de la Comisión de Seguimiento, recogiéndose la relación nominal de los mismos en acta.

Todas las personas que integran la comisión de seguimiento tienen el compromiso común de garantizar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI) en la empresa y están capacitadas en materia de igualdad y diversidad sexual, previa impartición de la formación específica adecuada.

La Comisión de seguimiento podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad y diversidad LGTBI en el ámbito laboral. Este asesoramiento podrá ser tanto para la parte social, como para la parte empresarial.

En aras a una mayor transparencia e imparcialidad del trabajo de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI, no podrán ser miembros de la Comisión de seguimiento las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, ni las personas sancionadas o apercibidas por estos mismos motivos en el ámbito de la empresa.

Quien concurra en esta incompatibilidad será relevado/a inmediatamente y designada su sustitución por quien fuera nombrado/a.

La designación, revocación y sustitución de los/las titulares y/o suplentes de cada una de las partes y por cada parte de las personas trabajadoras y empresarial, corresponderá exclusivamente a esa organización en cuestión, teniendo que comunicar únicamente la designación, revocación y/o sustitución de sus miembros. En caso de que alguno de los miembros designados en la Comisión de seguimiento deje de formar parte de la misma, la organización afectada deberá notificar el nombre de la persona que se incorporará a dicha Comisión de seguimiento con una antelación mínima de 3 días salvo causa mayor. La asistencia de los suplentes a las reuniones, cuando actúen de titulares, en ningún caso deberá ser notificada con antelación.

Cada persona perteneciente a la Comisión de seguimiento podrá delegar su representación y voto.

B) Funciones.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se establecen las siguientes:

– Establecimiento de prioridades.
– Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad LGTBI.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad LGTBI cuando resulte necesario, ya sea como consecuencia del análisis de los indicadores de seguimiento, o ya sea porque concurran las circunstancias previstas en la normativa legal y/o convencional de aplicación.

– Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad y Diversidad LGTBI, elaborados y presentados a la Comisión.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con la periodicidad pactada en las normas de funcionamiento.

C) Funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario, siempre que la causa sea lo suficientemente urgente, convocado por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 10 días laborables.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos el cincuenta por ciento de cada una de las partes.

Durante este periodo se podrá establecer por ambas partes una excepción en las reuniones debido a vacaciones, y por necesidades productivas u organizativas de negocio, en cuyo caso se reagendará en un periodo de 15 días.

D) Actas y acuerdos.

De las reuniones celebradas, se levantará acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión de Seguimiento y evaluación. En cualquier caso, tanto representación de la empresa, como la representación de las personas trabajadoras podrán realizar las manifestaciones que considere de su interés sobre los temas tratados.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en una semana adicional.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes que componen la Comisión de seguimiento, para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

E) Deber de confidencialidad de las partes.

Los miembros de esta comisión están sometidos al deber de sigilo y confidencialidad.

F) Constitución.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye con la firma del presente Plan de Igualdad LGTBI.

2. Proceso de evaluación.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

– Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

– Analizar el desarrollo del proceso del Plan.

– Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

– Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

– Evaluación de resultados:

● Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad LGTBI.
● Grado de consecución de los resultados esperados.

– Evaluación del proceso:

● Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
● Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
● Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
● Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

– Evaluación del impacto:

● Grado de acercamiento a la igualdad y diversidad sexual en la empresa.
● Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Área de Personas y Cultura, etc.

Se realizará una evaluación intermedia, a la mitad de la vigencia del presente plan, y otra al final.

Artículo 7. *Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias.*

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad LGTBI, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 8.2. del Real Decreto de Desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones que hayan servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad LGTBI las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 8. *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso psicológico, físico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.*

1. Compromiso de Schweppes en la gestión del acoso psicológico, físico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Con el presente protocolo, Schweppes manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso psicológico, físico, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Al adoptar este protocolo Schweppes subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso psicológico, físico, sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en la organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

Asimismo, Schweppes asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Schweppes.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de Schweppes y la Compañía no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de informarle de los hechos denunciados para que adopte las medidas preventivas oportunas.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto se exige legalmente:

– La Constitución española en cuya sección primera, del capítulo segundo, recoge el catálogo de derechos fundamentales y libertades públicas, entre las que se encuentra el derecho a la integridad física y moral establecida en el artículo 15.

– El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que regula los derechos laborales básicos, disponiendo en su art 2.d) y 2.e) que los trabajadores tienen derecho; «a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene» y «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» respectivamente.

– Así mismo La Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en su art 28 describe el acoso psicológico en el trabajo como «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, la edad o la orientación social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

– Los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

– La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, por la que se reitera el principio de prohibición de discriminación y se regula la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, en virtud de la cual las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

– El artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en el que se establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Schweppes se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en su ámbito laboral dispongan de un ambiente de trabajo respetuoso, así como se compromete con las medidas que conforman este protocolo y manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. Naturaleza y ámbito de aplicación.

2.1 Naturaleza.

Las normas que se recogen en el presente protocolo son de obligado cumplimiento para las personas sujetas a su ámbito de aplicación.

En consecuencia, su incumplimiento constituye falta laboral por desobediencia que, al constituir un perjuicio muy grave para la empresa y para la plantilla, y sin perjuicio de su consideración, en su caso, como abuso de autoridad, se califica de muy grave dando lugar a la correspondiente sanción disciplinaria conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la constatación de comportamientos contrarios a la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género constituyen también falta laboral muy grave dando lugar a la correspondiente sanción disciplinaria conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo que resulta de aplicación en la empresa.

Cuando la persona acosadora se encuentre fuera del poder de dirección de Schweppes –por formar parte de una empresa proveedora o cliente/a– y, por lo tanto, Schweppes no pueda aplicar el protocolo en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que una a ambas empresas podrá extinguirse.

No obstante, lo anterior, la aplicación del presente protocolo no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas víctimas del acoso y la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea ante la Inspección de trabajo y de la Seguridad Social, ante la jurisdicción social, o ante la jurisdicción civil o penal.

2.2 Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación:

– A todo el personal de la empresa, de todos los centros de trabajo, actuales y que en el futuro pudieran existir, cualquiera que sea la forma de su contratación laboral –fijos discontinuos, circunstancias de la producción, de sustitución o formativos– y su posición jerárquica en la compañía.
– A las personas que prestan sus servicios para la organización a través de contratos de puesta a disposición.
– A los becarios o becarias.
– A todas las personas colaboradoras, es decir, al voluntariado.
– A todas las personas usuarias, es decir, proveedores y clientes.

Asimismo, el protocolo se aplicará a las situaciones de acoso psicológico, físico, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

género que se pudieran producir durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo, entre otras:

– En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
– En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
– En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
– En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

3. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Schweppes implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso psicológico, físico, acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, que ha sido acordado por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1 La tutela preventiva frente al acoso.

3.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso psicológico, físico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

La empresa Schweppes formaliza la siguiente declaración de principios, acerca de cómo deben ser las relaciones entre las personas trabajadoras de la Compañía y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Schweppes al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso psicológico, físico, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Schweppes no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso psicológico, físico, acoso sexual, por razón de sexo o acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todos los empleados/as de la empresa tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Schweppes, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso psicológico, físico, acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, cualquier empleado/a dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso psicológico, físico, acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, Schweppes sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas, por razón de sexo y por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso psicológico, físico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

3.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso psicológico.

A efectos del presente Protocolo se entenderá como acoso psicológico en el trabajo la «exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Las acciones de violencia psicológica que con carácter general en el trabajo tienen potencial para afectar a la salud de la persona trabajadora pueden consistir en:

– Ataques a la víctima con medidas organizativas.
– Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
– Ataques a la vida privada de la víctima.
– Amenazas de violencia física.
– Ataques a las actitudes de la víctima.
– Agresiones verbales.
– Rumores.
– Chantajes.
– Ataques en entorno virtual de la víctima (Redes Sociales).

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo, una lista no exhaustiva de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

– El o la superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
– Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as.
– Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
– Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
– Cuestionar las decisiones de una persona.
– No asignar tareas a una persona.
– Asignar tareas sin sentido.
– Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
– Asignar tareas degradantes.
– Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
– Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
– Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
– No dirigir la palabra a una persona.
– Tratar a una persona como si no existiera.
– Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
– Terror telefónico.
– Servirse de medios digitales para perpetrar ofensas o malestar psicológico o emocional a una persona.
– Hacer parecer estúpida a una persona.
– Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
– Mofarse de las discapacidades de una persona.
– Imitar los gestos, voces…de una persona.
– Mofarse de la vida privada de una persona.
– Amenazas de violencia física.
– Uso de violencia menor.
– Maltrato físico.
– Ataques a las actitudes y creencias políticas.
– Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
– Mofarse de la nacionalidad de la víctima.
– Gritar o insultar.
– Críticas permanentes del trabajo de la persona.
– Amenazar, ridiculizar, acechar, criticar, perseguir a una persona.
– Difusión de rumores.
– Inducir a una persona sentimientos de miedo, confusión o inseguridad.

Igualmente pueden excluirse del término de acoso psicológico en el trabajo, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

– Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
– Actos puntuales discriminatorios.
– Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
– Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
– Conflictos durante huelgas, protestas etc.
– Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas a varios sujetos sin coordinación entre ellos.
– Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
– Conflictos personales y sindicales.

3.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso físico.

A efectos del presente Protocolo se entenderá como acoso físico en el trabajo la «exposición a conductas de violencia física, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Las acciones de violencia física que con carácter general en el trabajo tienen potencial para afectar a la salud e integridad física de la persona trabajadora pueden consistir en cualquier ataque físico de diferente alcance, que impliquen el deterioro físico o lesión en la persona acosada.

Tales como:

– Golpear.
– Patear.
– Pellizcar.
– Escupir.
– Hacer tropezar.
– Empujar.
– Romper o esconder sus cosas.
– Hacer gestos desagradables o inadecuados con la cara o las manos.

3.1.2.3 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

– Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
– Flirteos ofensivos;
– Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
– Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
– Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

– Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
– Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

– Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual: entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Acoso sexual ambiental: en este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

3.1.2.4 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

1. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
2. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
3. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
4. Que no se trate de un hecho aislado.
5. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, menstruación, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

– Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
– Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
– No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
– Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
– Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
– Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
– Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
– Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
– Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

– Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
– Ignorar la presencia de la persona.
– No dirigir la palabra a la persona.
– Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
– No permitir que la persona se exprese.
– Evitar todo contacto visual.
– Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

– Amenazas y agresiones físicas.
– Amenazas verbales o por escrito.
– Amenaza en entornos virtuales.
– Gritos y/o insultos.
– Aislamiento.
– Llamadas telefónicas atemorizantes.
– Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
– Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
– Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
– Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

– Manipular la reputación personal o profesional. a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
– Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
– Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
– Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.1.2.5 Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 18 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género: comportamiento relacionado con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno discriminatorio, intimidatorio, degradante u ofensivo por ser o parecer a una orientación, identidad o expresión de género no normativa.

El motivo de este comportamiento debe tener que ver con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género o por circunstancias que solo les pueden afectar a este colectivo (proceso de transición de género en el caso de las personas trans).

b) Ciberacoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género: cualquier acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento o humillación orientación sexual, identidad sexual o expresión de género por medio de tecnologías telemáticas de comunicación, es decir: internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconsolas online, etc.

c) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga o comparable.

d) Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer u otras una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

e) Discriminación por asociación: situación en que se encuentra una persona cuando es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGTBI.

f) Discriminación multiple: situación en la que se encuentra una persona cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, sufre simultánea o consecutivamente discriminación por otra de las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

g) Discriminación por error: situación en la que una persona o grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

h) Inducción, orden o instrucción de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Conforme dispone la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

i) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

j) Medidas de acción positive: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

k) Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

l) Sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

m) Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

n) Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

o) Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

p) Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas pertenecientes al colectivo LGTBI con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

q) LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualitad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Existen varias maneras de LGTBIfobia:

– LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

– LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos/as con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen «sentir asco» o «repulsión» hacia las personas LGTBI.

– LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

– LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

– LGTBIfobia institucional: formas tangibles e intangibles en que los diversos organismos gubernamentales discriminan sistemáticamente a una persona por se o parecer perteneciente al colectivo LGTBI:

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

– LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

– LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la persona trabajadora afectada para que sea quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una persona trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia, o que se llame a una persona trans por el nombre previo a la transición.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

r) Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

s) Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

t) Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

3.2 Procedimiento de actuación.

Se ha establecido el procedimiento de manera que sea lo más ágil y eficaz posible, y que proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

En todo momento Schweppes garantizará la confidencialidad de las partes afectadas y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al o la denunciante, a la víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este emotivo), como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en los expedientes que puedan derivarse.

Las empleadas/os de Schweppes deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionados por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad; Las denuncias serán secretas.

3.2.1 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

Será necesario para el inicio de procedimiento en los términos que establece este protocolo, la presentación, por la víctima de la situación de acoso psicológico, acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o por cualquier empleado/a que tenga conocimiento de la situación, del formulario correspondiente por cualquiera de las siguientes vías:

1. El canal de protección de la persona denunciante habilitado por la compañía y accesible a través de Safecall, Línea Ética y de Cumplimiento o Canal Ético y de Cumplimiento, operada de forma independiente. Para hacer una denuncia verbal, puede ponerse en contacto con la línea directa del siguiente modo:

En Europa, llamando al número de teléfono 00800 7233 2255.

Si se desea hacer una denuncia por escrito, se debe visitar sitio web de Safecall. Aquí Este servicio está disponible en varias lenguas.

2. Envío de correo electrónico en la dirección habilitada al respecto por el Servicio de Prevención, denunciando una situación de acoso, Seguridad.salud@suntory.com.

3. Mediante llamada al número 900901144 de STIMULUS asignado a la empresa Schweppes, donde será atendido por un psicólogo o psicóloga especializada que procederá al estudio y evaluación del problema garantizando el anonimato de las personas implicadas dentro de un marco de plena confidencialidad.

4. A través de la figura de la Comisión de Prevención del Acoso, cuya misión en un primer momento será la de canalizar las quejas y denuncias qué por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con la persona trabajadora, o es su lugar, con autorización expresa de éste, para tratar de llegar a una solución del conflicto.

Esta Comisión estará formada por cuatro personas.

– Representante de la Empresa del Dpto P&C, Director o Directora Relaciones Laborales.
– Representante del Servicio de Prevención.
– Dos representantes de las personas trabajadoras de la Comisión Mixta de Igualdad.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración de 4 años. Las personas indicadas que forman esta Comisión de Prevención del acoso cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Se pone a disposición de los empleados/as el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja.

3.2.2 La Fase Preliminar o procedimiento informal.

La pretensión de esta Fase Preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida una denuncia en cualquiera de las tres modalidades apuntadas, se procederá de la siguiente manera:

– Si se recibe a través del canal de protección del o la denunciante, se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención y de la Comisión de Prevención del Acoso.

– Si la recibe directamente el Servicio de Prevención, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Prevención del Acoso.

– En el caso de que STIMULUS fuera quien recibiera la denuncia, lo pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención de y de la Comisión de prevención del acoso.

– Si la recibe la Comisión de Prevención del acoso, lo pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención.

Recibida la queja o denuncia, la Empresa (Comisión de Prevención) articulará las medidas necesarias para la protección de la supuesta víctima. Paralelamente la Comisión de Prevención del acoso, se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables. En el seno de esta Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso psicológico, físico, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Si así lo considera, podrá solicitar la asistencia de STIMULUS para el asesoramiento, apoyo e investigación si así lo considera de los hechos denunciados.

Este procedimiento informal o fase preliminar, tendrá una duración máxima de siete (7) días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia.

Finalizado este plazo, se dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del Expediente Informativo.

No obstante, lo anterior, la Comisión de Prevención del acoso, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta Fase Preliminar y pasar directamente a la tramitación del Expediente Informativo, lo que comunicará a las partes.

Así mismo, se pasará a tramitar el Expediente Informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión de prevención del acoso.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

En el caso de no pasar a la tramitación del Expediente Informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta Fase Preliminar y se informará a la Dirección de la Empresa.

3.2.3 El Expediente Informativo.

La Comisión de Prevención del acoso realizará una investigación, y tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, podrá celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, y resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado. Todo el proceso se realizará sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, la Comisión de Prevención del acoso adoptará las medidas cautelares necesarias orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de Prevención del acoso podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo, quedando dichos asesores/as obligados/as a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera ser de conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y el debido respeto, tanto al o la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 5 días laborables más.

Los objetivos de la Comisión de Prevención del acoso se dirigen a identificar y determinar:

– Si existe o ha existido acoso en el trabajo, sus características y el motivo.

– Determinar quien o quienes se consideran que están practicando una situación de acoso y qué relación jerárquica existe.

– En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.

– Si el caso ha sido puesto en conocimiento de alguna o algún superior jerárquico, de qué manera, (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta ha obtenido.

– En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un o una especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

– Si otras compañeras/os tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Finalizada la investigación, la referida Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso psicológico, físico, acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

1. Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión de prevención del acoso instará a la Dirección de la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
2. Si de las pruebas practicadas no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso psicológico, físico, acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
3. Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión de prevención de acoso instará igualmente a la Dirección de Schweppes a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

3.2.4 La resolución del expediente de acoso.

La Dirección de la Compañía una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Prevención del acoso adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada por la Dirección de Schweppes se comunicará a la Comisión de Prevención del acoso quien informará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo acerca de la información a la que tengan acceso.

Igualmente, esta decisión se comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados anteriores, la Comisión de Prevención del acoso procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas durante la tramitación del Expediente. A modo de ejemplo:

1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de Schweppes.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Comisión de Prevención mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora, ya que, en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida sancionadora, siendo necesario su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de la Compañía adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

– Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
– Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
– Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
– Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
– Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en Incapacidad Temporal durante un período de tiempo prolongado.
– Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.2.5 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión de Prevención del acoso está obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar en el caso de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Comisión de del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad LGTBI de Schweppes manteniéndose vigente durante un plazo de cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO

I. Persona que informa de los Hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso ☐ Otras (especificar)

II. Datos de la Persona que ha sufrido el Acoso

Nombre, Apellidos:

Posición:

Tipo de Contrato/Vinculación Laboral

Teléfono:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la Persona presunta agresora

Nombre y Apellidos

Posición:

Centro de Trabajo

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de testigos, indicar nombre y apellidos

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (indicar el tipo de acoso) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo:

Localidad y Fecha _____

Firma

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO XIII

Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de Schweppes, SA

El presente reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del Comité Intercentros de la empresa Schweppes, SA, 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, SA.

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 y trabajadoras de la empresa y en concreto todas las materias a las que se refiere el artículo 11, apartado Competencias y Cometidos, de este mismo anexo XII.

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/presidenta y un secretario/secretaria.

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

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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/a, 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/a con el visto bueno del presidente/a.

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/trabajadoras los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios.

Dotación:

La Compañía pondrá a disposición de este 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 informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo.

Gastos por Desplazamientos, comida y representación o Dietas:

Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros en el marco de las reuniones mantenidas con la Empresa, es decir, desplazamientos, gastos

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

comida y representación (conforme se regula para los promotores de la Empresa), alojamientos y dietas (con pernocta), serán abonados por parte de la Empresa.

No será compatible el percibo de dietas (con pernocta) con el abono de gastos comida y representación, de acuerdo a lo establecido en la norma DP-003 del presente convenio colectivo (anexo XVI).

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) Está facultado para la negociación de toda clase de medidas que afecten a los trabajadores/trabajadoras de la Compañía, incluyendo expresamente la negociación y suscripción de acuerdos en representación de los trabajadores en procedimientos colectivos de (i) despido, (ii) modificación sustancial de las condiciones de trabajo, (iii) movilidad geográfica, (iv) suspensión de contratos de trabajo, (v) reducciones de jornada, y (vi) negociación colectiva en todos los aspectos previstos en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

c) 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.

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

e) 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/trabajadoras.

ANEXO XIV

Norma de régimen interior DP-001

Objeto

Complementar por cuenta y cargo de Schweppes, SA las 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

Todos los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en Schweppes, SA sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

Vigencia

La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Texto de la instrucción

I. Complemento y ayuda de pago periódico

Una asignación mensual por cada hijo/hija de (i) 17,29 euros brutos en 2025 y (ii) 17,76 euros brutos en 2026.

Una asignación mensual por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral de (i) 49,36 euros brutos en 2025 y (ii) 50,69 euros brutos en 2026.

1.1 Beneficiarios.

1.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, sin distinción o exclusión 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/hijas 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 y hasta que alcancen la edad de 21 años.

1.2.2 Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1 los padres del beneficiario/beneficiaria, 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/beneficiaria. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida del beneficiario/beneficiaria presta su trabajo en Schweppes, SA.

1.2.4 El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida desempleado o sin actividad laboral que conviva con el beneficiario/beneficiaria 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, SA, a través del Departamento de Personas y Cultura, 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 1.2.4, corresponde en todos los casos a Schweppes, SA a través del Departamento de Personas y Cultura, 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 Departamento de Personas y Cultura cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

1.4 Pago del Complemento y Ayuda de Pago Periódico.

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

II. Ayuda de pago único

Una asignación al contraer matrimonio de (i) 1.003,70 euros brutos para 2025 y (ii) 1.030,80 brutos en 2026.

Una asignación por el nacimiento o adopción de cada hijo/hija de 401,08 euros brutos para 2025 y (ii) 411,91 euros brutos en 2026.

2.1 Beneficiarios.

2.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, sin distinción o exclusión 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 concurran 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 concurran las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la asignación por nacimiento o adopción de hijo/hija, 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, SA, a través del Departamento de Personas y Cultura, 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 Departamento de Personas y Cultura cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

i. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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, SA, que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

III. Complemento por hijos con discapacidad

Por cada hijo/hija con discapacidad se abonará una asignación mensual de (i) 334,24 euros brutos para 2025 y (ii) 343,27 euros brutos para 2026.

3.1 Beneficiarios.

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos/hijas con discapacidad, todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, 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/hijas de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos con discapacidad, 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/hijas con discapacidad corresponde en todos los casos a Schweppes, SA, a través de su Departamento de Personas y Cultura, el cual tomará como base 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 Departamento de Personas y Cultura, cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA dará por 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/hijas con discapacidad será por cuenta y cargo Schweppes, SA, que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

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

Los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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 2024 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO XV

Norma de régimen interno DP-002

I. Objeto

Complementar por cuenta y cargo de Schweppes, SA las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Temporal, por enfermedades y accidentes comunes o laborales, nacimiento y cuidado del menor, 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 Schweppes, SA sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

B) Temporal.

La presente Norma entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. Situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado del menor

Tendrán consideración de situaciones determinantes de Incapacidad Temporal; nacimiento y cuidado del menor.

A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador/trabajadora 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/trabajadora 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 nacimiento y cuidado del menor, 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, nacimiento y cuidado del menor, los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que se

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de hijo/hija, que el trabajador o trabajadora haya sido afiliado a la Seguridad Social por lo menos 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al nacimiento o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

V. Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado del menor a cargo de la empresa

En 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 nacimiento y cuidado del menor, Schweppes, SA complementará hasta un máximo de 40 % (Cuarenta por 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 Convenio.
– Antigüedad.
– Nocturnidad.
– Plus de Empresa.

VII. Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado del menor

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de Incapacidad Temporal; nacimiento y cuidado del menor 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 Departamento de Personas y Cultura de la situación de Incapacidad Temporal; nacimiento y cuidado del menor a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales;

Como fecha de recepción por parte del Departamento de Personas y Cultura de los partes de baja remitidos por los beneficiarios/beneficiarias, 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 telemático remitido por la Seguridad Social.

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 Servicio Médico de Schweppes, SA girará visita domiciliaria.

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

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

de la situación Incapacidad Temporal; nacimiento y cuidado del menor, mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador o trabajadora que estando de baja por Incapacidad Temporal; nacimiento y cuidado del menor, 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 o trabajadora que estando en situación de Incapacidad Temporal; nacimiento y cuidado del menor 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, cualquiera que sea la causa motivante, nacimiento y cuidado del menor.

IX. Reconocimiento del derecho

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de Incapacidad Temporal, nacimiento y cuidado del menor corresponde en todos los casos a Schweppes, SA, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Departamento de Personas y Cultura, cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA dará por 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 presentación del recurso, la Dirección General de Schweppes, SA dará por 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, SA, 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 2024 las materias objeto de la presente norma.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO XVI

Norma de régimen interno DP-003. Dietas y gastos de comida y representación

1. Objeto

Regular las situaciones y ocasiones que dan lugar al derecho a percibir el importe de gastos de comida, gastos de representación y dietas a que hace referencia el convenio colectivo o aquellas en las que se incurran en otros gastos por cuenta de la Compañía; todos ellos serán reintegrados mediante los oportunos justificantes.

2. Causa

Los costes 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 y de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.

3. Definiciones

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

– Gastos de Comida: Cantidad máxima abonada por Schweppes, SA como compensación por los gastos de manutención incurridos por el personal comercial en el ejercicio de sus funciones por cada día de trabajo efectivo.
– Gastos de Representación: Cantidad máxima abonada por Schweppes, SA como compensación por los gastos de representación incurridos por los trabajadores con el puesto de trabajo de Gestores Comerciales en el ejercicio de sus funciones comerciales por cada día de trabajo efectivo.
– Dieta Completa: Cantidad establecida en Convenio colectivo de Schweppes, SA, como compensación para aquellos trabajadores y trabajadoras que estando trabajando fuera de su centro de trabajo y de su localidad de residencia, tuvieran que realizar las 2 comidas diarias y pernocta en hotel.

4. Ámbito de aplicación

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Compañía que por razones de trabajo que desempeñan, deban 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 de los trabajadores y trabajadoras ligados 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. Gastos de comida

Será incompatible con la percepción de la dieta completa u otras situaciones en las que la comida sea abonada por la Compañía.
Los comerciales de la empresa (a excepción de los Representantes del Comercio) tendrán derecho a que se les reembolsen los gastos de manutención incurridos en el ejercicio de sus funciones de forma tal que podrán liquidar por nota de gastos:

Para la manutención de comida y desayuno se fija un tope máximo diario de 20 euros, con un máximo de 2 tickets, uno de comida y otro de desayuno; en caso de liquidar un ticket de desayuno se abonará un tope de 5 euros. Sólo se pagará lo realmente gastado que figure en los tickets con el tope de los 20 euros.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Los Representantes de Comercio podrán liquidar por nota de gastos hasta 8,5 euros por día de trabajo efectivo. A tales efectos, será necesario presentar un único recibo o factura, y no varios por día, por importe mínimo de 5 euros, que acredite el gasto de la comida de mediodía.

Los recibos o facturas por importe inferior a 5 euros no serán reembolsados o abonados por la Empresa en cuantía alguna.

Los recibos o facturas se presentarán en la liquidación de gastos al finalizar el mes y el rembolso de gastos se abonará por la empresa a mes vencido.

6. Gastos de representación

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa con el puesto de trabajo de Gestores Comerciales o personal con funciones de comercial asimiladas al coeficiente salarial 140 tendrán derecho a que se les reembolsen los gastos de representación incurridos en el ejercicio de sus funciones comerciales. Se fija la cantidad de 55 euros semanales (el equivalente de 11 euros día efectivo de trabajo x 5 días laborables). Sólo se pagará lo realmente gastado que figure en los tickets de la semana, referenciando los invitados y con el tope de 55 euros/semanales. En caso de fiesta intersemanal o período vacacional, será la parte proporcional a los días efectivos de trabajo.

Los recibos o facturas se presentarán en la liquidación de gastos al finalizar el mes y el rembolso de gastos se abonará por la empresa a mes vencido.

7. Fondo fijo

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar voluntariamente un anticipo en concepto de fondo fijo permanente por la cantidad de 150 euros a Vendedores y Gestores de Punto de Venta (coeficiente salarial 130) y de 300 euros a Gestores Comerciales o personal con funciones de comercial asimiladas al coeficiente salarial 140. En caso de baja del empleado o empleada de la empresa por cualquier causa, ésta procederá a recuperar en su finiquito este fondo fijo.

8. Dieta completa (según tabla de convenio)

Son incompatibles con la percepción de gastos 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 la comida, uno de la cena y el bono de la agencia que incluye el importe del alojamiento del hotel, 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.

Están sujetos a régimen de dietas todo el personal de convenio de la Compañía que, por razones de trabajo, tengan derecho a percibirlas, y aquellos Jefes de Ventas que se incluyan excepcionalmente en este sistema, por razones específicas de su cometido.

9. Gastos a justificar

Los trabajadores y las trabajadoras de la Compañía que, no percibiendo el reembolso de gastos y la dieta completa 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.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

10. Excepciones

Si con ocasión de cursos, convenciones o reuniones de trabajo, la Compañía pagara los gastos que pretenden cubrirse con los conceptos de gastos de comida y dieta completa, no se devengarán cantidades por estos conceptos.

ANEXO XVII

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

Para el nacimiento del derecho a las percepciones salariales previstas para este colectivo y recogidas en los anexos I y II–Rep. Comercio, se tendrán en consideración las siguientes circunstancias:

a) La percepción salarial correspondiente al 1er. año se devengará durante un año efectivo de trabajo desde el primer día.
b) Para la obtención de la percepción salarial correspondiente al 2.º año, se considerarán como tales los años efectivos.

A partir del primer día del tercer año de antigüedad, el Contrato de Trabajo de los Representantes de Comercio se transformará en uno de naturaleza ordinaria, como vendedor de directo, y con coeficiente salarial «130 Comercial», siempre y cuando las necesidades organizativas y de negocio de la compañía lo requieran.

a) Comisiones Fijas Anuales.

Se acuerda el establecimiento de una «Tabla de Comisiones Fijas Anuales» para 2025 que se incluye como anexo I-Rep. Comercio.

b) Incentivos.

Los incentivos por cumplimiento de objetivos para 2025 se abonarán mensualmente en base 100, de acuerdo con la Tabla de «Incentivos Anuales por Cumplimiento de Objetivos en base 100%», anexo I-Rep. Comercio.

Se realizará una regularización cuatrimestral por cumplimiento de objetivos en base 100; manteniendo una regularización anual de acuerdo a la «Tabla de Incentivos por Consecución de Programa», que se incluye como anexo II-Rep. Comercio, con la consecución porcentual de objetivos en los tramos comprendidos en dicha Tabla.

Para su revalorización para los años 2026 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

A efectos del año 2025, los objetivos, pesos, volúmenes y sistema de medición, se regularán según lo dispuesto en el anexo IX «Sistema de Retribución Variable Incentivos de Ventas» del presente convenio colectivo, para este colectivo de Representantes de Comercio.

Se acuerda incorporar al texto del convenio colectivo las posibles modificaciones que se produzcan respecto a la «Tabla de Incentivos», anexo I-Rep.Comercio.

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

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.

c) Gratificación por Fecha de disfrute de vacaciones.

Dada la especial intensificación del trabajo en este Sector 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).

Dicha Gratificación se hará efectiva con la retribución del mes de disfrute del período vacacional, y cuyo valor por día disfrutado dentro de dichos períodos, será el resultante de la aplicación de la Tabla de Gratificación Anual por Fecha de Disfrute de Vacaciones entre 30 días, en anexo I-Rep. Comercio.

Las cantidades recogidas en la citada Tabla (anexo I-Rep. Comercio) serán prorrateadas en proporción al tiempo disfrutado 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. 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 Fijas Anuales (anexo I – Rep. Comercio).

ANEXO I

Representantes de Comercio

Comisiones fijas anuales

Año 2025 (euros)

Rutas clientes día

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
18.567	19.899

Rutas clientes noche

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
20.666	21.998

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100%

Año 2026 (euros)

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
8.321	8.011

Gratificación anual por fecha disfrute vacaciones

Año 2026 (euros)

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
350	369

Representantes de Comercio

Tabla de incentivos por cumplimiento de objetivos año 2025

Mínimo consecución 80%/Máximo consecución 125 % (euros)

Porcentaje de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
80	1.497,85	1.441,87
81	1.539,46	1.481,92
82	1.581,07	1.521,97
83	1.622,67	1.562,03
84	1.664,28	1.602,08
85	1.705,89	1.642,13
86	1.747,49	1.682,18
87	1.830,71	1.762,29
88	1.913,92	1.842,39
89	2.080,35	2.002,60
90	2.246,78	2.162,80
91	2.413,21	2.323,01
92	2.579,63	2.483,22
93	2.746,06	2.643,43
94	2.912,49	2.803,64
95	3.494,99	3.364,36
96	4.327,13	4.165,40
97	5.159,27	4.966,44
98	6.157,84	5.927,69
99	7.156,40	6.888,93

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Porcentaje de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
100	8.321,40	8.010,39
101	8.737,47	8.410,91
102	9.153,54	8.811,43
103	9.569,61	9.211,95
104	9.985,68	9.612,47
105	10.401,75	10.012,98
106	10.734,61	10.333,40
107	11.067,46	10.653,82
108	11.400,32	10.974,23
109	11.733,17	11.294,65
110	12.066,03	11.615,06
111	12.398,89	11.935,48
112	12.731,74	12.255,89
113	13.064,60	12.576,31
114	13.397,45	12.896,72
115	13.730,31	13.217,14
116	14.063,17	13.537,56
117	14.396,02	13.857,97
118	14.728,88	14.178,39
119	15.061,73	14.498,80
120	15.394,59	14.819,22
121	15.644,23	15.059,53
122	15.893,87	15.299,84
123	16.143,52	15.540,15
124	16.393,16	15.780,46
125	16.642,80	16.020,78

Comisiones fijas anuales

Año 2026 (euros)

Rutas clientes día

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
18.567	19.899

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Rutas clientes noche

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
20.666	21.998

Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100%

Año 2026 (euros)

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
8.321	8.011

Gratificación anual por fecha disfrute vacaciones

Año 2026 (euros)

Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros
350	369

Representantes de Comercio

Tabla de incentivos por cumplimiento de objetivos año 2026

Mínimo consecución 80%/Máximo consecución 125 % (euros)

Porcentaje de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
80	1.497,85	1.441,87
81	1.539,46	1.481,92
82	1.581,07	1.521,97
83	1.622,67	1.562,03
84	1.664,28	1.602,08
85	1.705,89	1.642,13
86	1.747,49	1.682,18
87	1.830,71	1.762,29
88	1.913,92	1.842,39
89	2.080,35	2.002,60
90	2.246,78	2.162,80
91	2.413,21	2.323,01
92	2.579,63	2.483,22
93	2.746,06	2.643,43

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es

Porcentaje de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
94	2.912,49	2.803,64
95	3.494,99	3.364,36
96	4.327,13	4.165,40
97	5.159,27	4.966,44
98	6.157,84	5.927,69
99	7.156,40	6.888,93
100	8.321,40	8.010,39
101	8.737,47	8.410,91
102	9.153,54	8.811,43
103	9.569,61	9.211,95
104	9.985,68	9.612,47
105	10.401,75	10.012,98
106	10.734,61	10.333,40
107	11.067,46	10.653,82
108	11.400,32	10.974,23
109	11.733,17	11.294,65
110	12.066,03	11.615,06
111	12.398,89	11.935,48
112	12.731,74	12.255,89
113	13.064,60	12.576,31
114	13.397,45	12.896,72
115	13.730,31	13.217,14
116	14.063,17	13.537,56
117	14.396,02	13.857,97
118	14.728,88	14.178,39
119	15.061,73	14.498,80
120	15.394,59	14.819,22
121	15.644,23	15.059,53
122	15.893,87	15.299,84
123	16.143,52	15.540,15
124	16.393,16	15.780,46
125	16.642,80	16.020,78

cve: BOE-A-2025-21530
Verificable en https://www.boe.es