

12301 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Schweppes, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Schweppes, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 5 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA «SCHWEPPESS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la Compañía «Schweppes, Sociedad Anónima», tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2001, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2002 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.

3. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores con relación laboral común que prestan servicios en los centros de trabajo de «Schweppes, Sociedad Anónima», sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de la Compañía «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 quinta.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

A pesar de que el presente Convenio forma un todo indivisible, si la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente Convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

Salario base, plus convenio, plus de empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, prima de producción, incentivos a empleados, prima de ventas, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de puntualidad y asistencia, ayuda familiar cargo empresa, dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, bolsa de vacaciones, 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 dinámicamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel de Convenio de cada categoría.

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

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

Artículo 6. *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo. Generalidades.*

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

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

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos y formación profesional

Artículo 8. *Política de empleo.*

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

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

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

d) La Compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2 por 100 de la plantilla, para trabajadores con minusvalía

Artículo 9. *Participación sindical en la contratación.*

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

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

Artículo 10. *Jubilación.*

De acuerdo con la política general de empleo de la Compañía y con el propósito de regular a través del Convenio Colectivo una adecuación acompañada de la plantilla en cada momento necesario se establece:

a) La jubilación será obligatoria al alcanzar la edad de sesenta y cinco años, siempre que el trabajador afectado tenga derecho, por tener cotización suficiente, a una pensión pública de jubilación.

b) El personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio, podrá solicitar que se le conceda un Premio de Jubilación en las condiciones y cuantías que a continuación se especifican:

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

Edad de jubilación — Años	Importe bruto — Pesetas	Importe bruto — Euros
Sesenta	4.958.320	29.800,10
Sesenta y uno	4.157.310	24.985,93
Sesenta y dos	3.623.301	21.776,48
Sesenta y tres	3.222.794	19.369,38
Sesenta y cuatro	2.822.293	16.962,32
Sesenta y cinco	2.288.284	13.752,86

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

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 11. *Jornada de trabajo anual.*

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

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

Artículo 12. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio (2001-2002), se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborables y veintidós en las Oficinas de Central o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones, se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.

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

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

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

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

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200 por 100 del tiempo trabajado en horas normales.

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

Serán compensadas a criterio del trabajador; bien en tiempo de descanso al 200 por 100, o retribuidas aplicándose las tablas y valores del anexo II.

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

Artículo 14. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Tres días laborales en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será hasta siete días naturales.

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

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos, dos días.

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

Dos días laborables, en los casos de intervención de pronóstico reservado tales como: fimosi, hernias, varices, admigdalectomía, «hallux valgus», colicistectomía, etc. del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Un día para hermanos, padres políticos y hermanos políticos (el de la asistencia a la intervención quirúrgica).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Permisos no retribuidos.*

a) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, permiso no retribuido

por un período de 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.

El servicio médico de Empresa determinará en cada caso si está dentro de este supuesto, participando en esta decisión los miembros locales de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

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

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

CAPÍTULO V

Régimen de percepciones económicas

SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 16. *Estructura salarial.*

De acuerdo con el artículo 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», afectado por este Convenio, que, a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) Percepciones salariales:

Salario Base Convenio.

Complementos de Salario Base de Convenio.

1.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 Plus de Convenio.

3.2 Horas extraordinarias.

3.3 Prima de producción.

3.4 Prima de venta.

3.5 Incentivo a empleados.

3.6 Premio de puntualidad y asistencia.

4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

B) Percepciones no salariales:

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

1.º Indemnizaciones o suplidos:

1.1 Plus de transporte.

1.2 Dieta.

1.3 Ayuda comida.

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 disminuidos físicos o psíquicos.

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 Economato Laboral.

4.6 Becas estudios trabajadores.

4.7 Premio de jubilación.

4.8 Bajas definitivas por invalidez.

4.9 Seguro de Vida.

Artículo 17. *Incrementos salariales.*

Para el año 2001, se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes al 31 de diciembre de 2000 del 3 por 100 (tres por ciento), excepto para los conceptos de ayuda a comida y Seguro de Vida, que tendrán un tratamiento específico.

La aplicación del citado incremento se refleja en los valores incluidos en los distintos artículos y anexos del presente Convenio.

Para el segundo año de vigencia del Convenio (2002), se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes al 31 de diciembre de 2001 del IPC previsto para el año 2002 + 0,2 por 100, excepto para los conceptos de ayuda a comida y Seguro de Vida, que tendrán un tratamiento específico.

Por IPC previsto, se entenderá el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno al tiempo de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2002.

Artículo 18. *Cláusula de revisión salarial.*

En el supuesto de que el incremento anual del Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC), registre al 31 de diciembre de 2001 un crecimiento superior al 2,8 por 100 (dos con ocho por ciento), se efectuará una revisión salarial a partir del mencionado 2,8 por 100 en el porcentaje diferencial entre el IPC real y el 2,8 por 100.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (2002), en el supuesto de que el incremento anual del Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC), registre al 31 de diciembre de 2002 un crecimiento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial a partir del mencionado IPC previsto en el porcentaje diferencial entre el IPC real y el IPC previsto.

La revisión se llevará a cabo, una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el IPC real del año en cuestión.

Artículo 19. *Salario anual fijado.*

Para determinados niveles de mando y algunos cargos de responsabilidad, la Dirección de la Empresa establecerá un salario anual fijado (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 base convenio.

Plus de convenio.

Plus de empresa.

Incentivos a empleados.

Antigüedad.

La Dirección de la Empresa notificará individualmente por escrito en cada caso, la cantidad anual resultante no revisable que percibirá en el respectivo año el personal sujeto a SAF, y los conceptos que componen la misma.

SECCIÓN 2.ª PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 20. *Salario base.*

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

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

Artículo 21. *Antigüedad.*

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

1.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, y la prestación del servicio militar o social sustitutorio en forma voluntaria u obligatoria.

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 productor 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 categoría laboral 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.

Artículo 22. *Plus de empresa.*

El plus de empresa forma parte de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante 12 mensualidades. Se facilitará relación no nominal de los pluses de empresa excluyendo el personal que está encuadrado en salario anual fijado.

Se establece para el personal que haya generado una antigüedad mínima de tres años, un plus de empresa mínimo de 250.000 pesetas brutas/año.

Artículo 23. *Nocturnidad.*

1.º El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34 por 100 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 cuatro horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

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

Artículo 24. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 50,79 pesetas/hora equivalente a 0,31 euros/hora, durante 2001.

La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración, se someterá al análisis y consideración de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

Artículo 25. *Plus de Convenio.*

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

2. El plus de convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría y coeficiente. Este salario se devengará por día de trabajo en jornada completa, así como los domingos y festivos.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 27. *Prima de producción e incentivos a empleados.*

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

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

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

Artículo 28. *Prima de venta.*

A) La prima de ventas se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión de Ventas del Comité Intercentros y que figuran como anexo IX.

B) Expresamente «Schweppes, Sociedad Anónima», se reserva el derecho de establecer otros sistemas de primas o incentivos para el lanzamiento o promoción de determinados productos, tamaños o sabores, cuyos condicionamientos, tanto técnicos como económicos, serán los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del período de vigencia que para cada caso se establece.

Artículo 29. *Premio de puntualidad y asistencia.*

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 23.765 pesetas anuales equivalentes a 142,83 euros anuales que se percibirá a razón de 2.160 pesetas mensuales, equivalentes a 12,98 euros mensuales, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

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

- a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo en un mes.
- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas bolsa de vacaciones y paga de beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 de Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de 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 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

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

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

Artículo 32. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria, durante los meses de junio a septiembre, inclusive, las vacaciones anuales serán concedidas por la Empresa preferentemente fuera del período estival determinado y al efecto de compensar al trabajador, de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria, que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional y cuya cuantía será la siguiente: Veintidós días, para el personal que disfrute sus vacaciones desde el 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

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

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

SECCIÓN 3.^a PERCEPCIONES NO SALARIALESArtículo 33. *Plus de transporte.*

1. Se pagarán 234,94 pesetas, equivalente a 1,41 euros, por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la Empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio, excepto en aquellos centros que disfruten de otras condiciones (La Coruña y Central).

2. En los casos de trabajadores cuyo domicilio habitual está a más de 50 kilómetros de la fábrica, se duplicará la cantidad anteriormente citada.

Artículo 34. *Dietas y medias dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo X del presente Convenio, así como a lo establecido en la normativa interna de la Compañía relativa a este concepto (Norma de Régimen Interno DP-003), y que se adjunta al presente Convenio Colectivo, anexo XVII.

Artículo 35. *Ayuda a comidas.*

Se estará a lo dispuesto en el Acta de Acuerdos de fecha 6 de marzo de 2001 consolidada en el anexo XI del presente Convenio, así como a lo establecido en la normativa interna de la Compañía relativa a este concepto (Norma de Régimen Interno DP-003), y que se adjunta al presente Convenio Colectivo, anexo XVII.

Artículo 36. *Quebranto de moneda.*

1. El personal que su 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 72.822 pesetas/persona, equivalentes a 437,67 euros/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo de quebranto de moneda compensa las cantidades que en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no se correspondan con los importes de cuya custodia, manejo o uso son responsables.

CAPÍTULO VI

Régimen asistencial

Artículo 37. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno número DP-002, que se adjunta al Presente Convenio, anexo XVI.

Artículo 38. *Complementos y ayudas a la familia.*

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno número DP-001, que se adjunta al presente Convenio, anexo XV.

Artículo 39. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán mensualmente la cantidad de 2.429 pesetas, equivalentes a 14,60 euros, por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

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

Artículo 40. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía se fija en 30.274 pesetas anuales, equivalentes a 181,95 euros, por hijo comprendidos entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los diecinueve años en caso de FP II.

2. Se amplía hasta los veinticinco años el derecho a la ayuda escolar de los hijos de trabajadores que realicen estudios universitarios, previa solicitud y justificante de matriculación o documento oficial que acredite la realización de 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 41. *Cajas de degustación.*

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

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

Artículo 42. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del Paquete de Navidad se fija en 18.825 pesetas/año equivalente a 113,14 euros/año, por trabajador.

La elección del mismo será gestionada por el Comité de Empresa de cada centro.

Artículo 43. *Economato laboral.*

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la Empresa en donde hubiera economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un economato laboral de 262 pesetas, equivalente a 1,57 euros.

Artículo 44. *Becas estudios trabajadores.*

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Schwepes, Sociedad Anónima», las becas siguientes:

1. Quince becas de 67.156 pesetas, equivalentes a 403,62 euros para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

2. Veinte becas de 111.002 pesetas, equivalentes a 667,14 euros para estudios superiores.

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

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

Artículo 45. *Bajas definitivas por invalidez.*

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarara que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasara a la situación de Invalidez Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho trabajador percibirá, por ser baja definitiva en la Empresa, la cantidad bruta de 4.575.666 pesetas, equivalentes a 27.500,31 euros para el 55 por 100, y de 3.050.443 pesetas, equivalentes a 18.333,53 euros para el 75 por 100.

Si el empleado pudiera pasar a la situación de Invalidez Permanente, éste será indemnizado por ser baja definitiva en la Empresa, con las cantidades que se indican, según sea el período acumulado de Incapacidad Temporal y el grado de Incapacidad Permanente Total:

Más de doce meses de Incapacidad Temporal las cantidades reseñadas en el primer párrafo de este artículo.

Entre seis y doce meses de Incapacidad Temporal, la cantidad bruta de 4.869.801 pesetas, equivalentes a 29.268,09 euros para el 55 por 100, y de 3.478.431 pesetas, equivalentes a 20.905,79 euros para el 75 por 100.

Menos de seis meses de baja, la cantidad bruta de 5.565.487 pesetas, equivalentes a 33.449,25 euros para el 55 por 100, y de 4.174.115 pesetas, equivalentes a 25.086,94 euros para el 75 por 100.

Artículo 46. *Seguro de vida.*

«Schweppes, Sociedad Anónima», tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 2.200.000 pesetas, equivalentes a 13.222,27 euros para el año 2001, y de 2.400.000 pesetas, equivalentes a 14.424,29 euros para el año 2002. Si bien, dado que las renovaciones de las pólizas se realizan al 30 de junio de cada año, estos valores tendrán efectividad desde el 01/07/2001 al 30/06/2002 para el año 2001, y desde el 01/07/2002 al 30/06/2003 para el año 2002.

Asimismo se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital asegurado.

CAPÍTULO VII

Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros constituido en marzo de 1993 se regula de conformidad con el Reglamento que figura como anexo XIV del presente texto de Convenio.

Artículo 48. *Comisiones.*

En el marco del Comité Intercentros se han constituido las siguientes Comisiones:

a) Comisión de Seguridad y Salud: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud del Comité Intercentros, y que figuran como anexo XII.

b) Comisión de Formación: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Formación del Comité Intercentros, y que figuran como anexo XIII.

c) Comisión 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 funcional.
- Movilidad geográfica.

Contratación.

Clasificación profesional (grupos profesionales).

Ascensos y promociones.

Excedencias.

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

Una vez alcanzados los acuerdos que regulen estas materias serán incorporados al texto del Convenio.

d) Comisión de Derechos Sindicales: Creación de una Comisión Nacional para el estudio, en general, de los derechos sindicales en la empresa, y en particular, de la acumulación de horas sindicales.

Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la Dirección de Personal, cualquier miembro del Comité Intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a «Schweppes, Sociedad Anónima», 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.

e) Comisión de Ventas.

CAPÍTULO VIII

Procedimientos para la resolución de conflictos

Artículo 49. *Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, cuya composición, funciones y reglamento se establecen a continuación:

Apartado 1.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.

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

Los asuntos de carácter individual con las limitaciones antes mencionadas, se plantearán ante la Comisión a través del Comité Intercentros, o en su defecto, secciones sindicales, Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, quienes transmitirán las mismas a la Comisión, previo acuerdo al respecto.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado en el seno del Comité Intercentros.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3.º Reglamento de Funcionamiento:

a) Reuniones:

La Comisión se reunirá:

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

Para lo previsto en el apartado 2.º 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, Sociedad Anónima» (calle Sor Angela de la Cruz, 3, Madrid).

Artículo 50. *Procedimientos de solución de conflictos.*

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

2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquéllos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

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

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

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo, cuya composición, funciones y Reglamento están regulados en el artículo precedente.

b) Mediación.

5. El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

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

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

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

La Secretaría de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos para el cumplimiento de su cometido.

9. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la eficacia de Convenio Colectivo Estatutario, cuando aquélla se alcance entre partes suficientemente representativas a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Disposición adicional primera. *Representantes.*

En representación de «Schweppes, Sociedad Anónima»:

Álvarez, Guillermo.
Cabrito, Ruth.

Casado, Frutos.

Chicharro, José Enrique.

Díaz Chas, Jesús.

Esteban, Francisco Javier.

Maylin, Caridad.

Molinero, Ignacio.

y en representación del personal afectado por este Convenio, los componentes del Comité Intercentros que a continuación se relacionan:

Por CC.OO.:

Bernardo, José Luis.

García, Antonio.

González, J. Antonio.

Narváez, Antonio.

Núñez, Arturo.

Quiroga, Pilar.

Rojo, Luis.

Por UGT:

Baena, Juan Antonio.

Betolaza, Ángel.

Santaella, Rosa Marta.

Valdivieso, José M.

Sarabia, Ernesto.

redactan el articulado del V Convenio Nacional de la Compañía «Schweppes, Sociedad Anónima», pactando las condiciones contenidas en su articulado y acordando presentarlo a la autoridad laboral competente para su oportuno registro.

Disposición adicional segunda. *Retirada del carné de conducir.*

En los supuestos de que a un Preventista le sea retirado el carnet de conducir, como consecuencia de infracción administrativa, la Empresa le destinará, durante el tiempo que tenga retirado el carnet, a otros trabajos que no exijan la utilización del repetido carnet, respetándole la categoría profesional (aunque los trabajos que realice sean de otra inferior), y respetándole asimismo, las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su categoría. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo y categoría laboral que transitoriamente ocupe.

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

Para 2001: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,2 por 100, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas de 2001 de toda la Compañía.

Para 2002: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,2 por 100, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas del año 2002 de toda la Compañía.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados en las fechas oportunas los volúmenes que componen el programa total de ventas de la Compañía para los años 2001 y 2002.

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

Disposición adicional cuarta. *Gratificación no consolidable por cumplimiento del programa de 200 rellenable.*

Para 2001: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta, en pago único no consolidable, en función de la siguiente escala:

a) Gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,2 por 100 si se cumple el programa de 2001 del formato 200 rellenable.

b) Gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,3 por 100 si se supera en un +1 por 100 el programa de 2001 del formato 200 rellenable.

Para 2002: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta, en pago único no consolidable, en función de la siguiente escala:

- a) Gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,2 por 100 si se cumple el programa de 2002 del formato 200 rellenable.
- b) Gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,3 por 100 si se supera en un + 1 por 100 el programa de 2002 del formato 200 rellenable.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados los volúmenes en las fechas oportunas que componen el programa del formato 200 rellenable, para los años 2001 y 2002.

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

Disposición adicional quinta. *Régimen especial aplicable a los Representantes de Comercio.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los trabajadores vinculados a la Compañía «Schweppes, Sociedad Anónima» por una relación laboral especial de Representante de Comercio en los términos y condiciones recogidos en el Real Decreto 1438/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, estarán incluido dentro de su ámbito de aplicación, con las especificidades recogidas en la presente disposición adicional.

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

Desde este punto de vista no serán de aplicación para los Representantes de Comercio las siguientes disposiciones convencionales:

1. Artículo 5 del capítulo I del presente Convenio Colectivo dedicado a la «Absorción y Compensación».
2. Artículos 11, 12 y 13 del presente Convenio Colectivo relativos a la «Jornada de Trabajo Anual», «Vacaciones» y «Horas Extraordinarias», disposiciones convencionales encuadradas dentro del capítulo IV dedicado a la «Ordenación del Tiempo de Trabajo» y de cuya aplicación quedan excluidos los Representantes de Comercio, los cuales se registrarán, 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. Asimismo, también quedan excluidos de todas las disposiciones contenidas en el capítulo V relativo al «Régimen de Percepciones Económicas» del presente Convenio Colectivo, rigiéndose, en lo que a esta materia se refiere, por lo establecido en el anexo XVIII del presente Convenio Colectivo.
4. Por último, tampoco será de aplicación para los Representantes de Comercio lo dispuesto en las disposiciones adicionales segunda, tercera y cuarta 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 final única.

1. Política de empleo: Se acuerda iniciar negociación a través de la Comisión Técnica en la segunda quincena de mes de abril 2001, con el objetivo de alcanzar acuerdos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de los asuntos planteados en la propuesta unitaria.
2. Se acuerda que en este mismo foro se analizarán las actas pre-existentes para decidir la continuidad de las mismas, su cancelación o su refundición, según proceda o se acuerde.
3. En esta negociación podrán incluirse cualesquiera otros temas, sean o no sobre política de empleo que las partes propongan.
4. Se acuerda negociar en el seno del Comité de Empresa de Central la posibilidad de llegar a acuerdos que permitan aumentar los días de vacaciones de veintidós a veinticuatro, sin que implique reducción de jornada total.

ANEXO I

Jornadas de trabajo anual

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, la distribución de jornadas, días y horarios de trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la Compañía, tras su aprobación y firma por los representantes del Comité Intercentros y de la Empresa, quedarán registrados en la Secretaría de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

ANEXO II

TABLA DE HORAS EXTRAS Y FESTIVOS PARA 2001

Personal jornada trabajo diurno

CENTRAL MADRID

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	1.763,49	12.344
Subalternos	110	1.939,85	13.577
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	2.028,03	14.196
Oficiales de segunda	120	2.116,20	14.814
Oficiales de primera	130	2.292,57	16.048
Enc. Grupo y Capataces turno	140	2.468,89	17.282
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	2.997,97	20.984
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	3.527,00	24.688

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	10,60	74,19
Subalternos	110	11,66	81,60
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	12,19	85,32
Oficiales de segunda	120	12,72	89,04
Oficiales de primera	130	13,78	96,45
Enc. Grupo y Capataces turno	140	14,84	103,87
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	18,02	126,12
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	21,20	148,38

FÁBRICA MADRID

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	1.923	13.457
Subalternos	110	2.123	14.859
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	2.217	15.517

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Oficiales de segunda	120	2.314	16.195
Oficiales de primera	130	2.508	17.552
Enc. Grupo y Capataces turno	140	2.698	18.880
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	3.272	22.901
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	3.853	26.973

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	11,56	80,98
Subalternos	110	12,76	89,30
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	13,32	93,26
Oficiales de segunda	120	13,91	97,33
Oficiales de primera	130	15,07	105,49
Enc. Grupo y Capataces turno	140	16,21	113,47
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	19,67	137,64
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	23,16	162,11

Personal jornada trabajo nocturno

FÁBRICA MADRID

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	2.398	16.777
Subalternos	110	2.636	18.448
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	2.748	19.234
Oficiales de segunda	120	2.874	20.121
Oficiales de primera	130	3.113	21.795
Enc. Grupo y Capataces turno	140	3.356	23.503
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	4.071	28.501
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	4.788	33.519

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	14,41	100,83
Subalternos	110	15,84	110,88
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	16,52	115,60
Oficiales de segunda	120	17,27	120,93
Oficiales de primera	130	18,71	130,99
Enc. Grupo y Capataces turno	140	20,17	141,25
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	24,46	171,30
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	28,78	201,45

Personal jornada trabajo diurno y nocturno

GALAICO ASTUR

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	Horas extras	Festivos comercial	Festivos industria
Peones	100	1.757	18.915	22.700
Subalternos	110	1.930	18.915	22,700

Categorías	Coefic. salarial	Horas extras	Festivos comercial	Festivos industria
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	2.021	18.915	22.700
Oficiales de segunda	120	2.101	18.915	22.700
Oficiales de primera	130	2.284	18.915	22.700
Enc. Grupo y Capataces turno	140	2.452	18.915	22.700
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	—	—	—
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	—	—	—

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	Horas extras	Festivos comercial	Festivos industria
Peones	100	10,56	113,68	136,43
Subalternos	110	11,60	113,68	136,43
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	12,15	113,68	136,43
Oficiales de segunda	120	12,63	113,68	136,43
Oficiales de primera	130	13,72	113,68	136,43
Enc. Grupo y Capataces turno	140	14,74	113,68	136,43
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	—	—	—
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	—	—	—

Personal jornada trabajo diurno

ANDALUCÍA OCCIDENTAL

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	1.557,30	10.902
Subalternos	110	1.716,90	12.014
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	1.791,86	12.544
Oficiales de segunda	120	1.869,23	13.080
Oficiales de primera	130	2.026,41	14.185
Enc. Grupo y Capataces turno	140	2.179,97	15.263
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	2.645,47	18.519
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	3.114,59	21.802

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	9,36	65,52
Subalternos	110	10,32	72,21
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	10,77	75,39
Oficiales de segunda	120	11,23	78,61
Oficiales de primera	130	12,18	85,25
Enc. Grupo y Capataces turno	140	13,10	91,73
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	15,90	111,30
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	18,72	131,03

Personal jornada trabajo nocturno

ANDALUCÍA OCCIDENTAL

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	1.936,95	13.555
Subalternos	110	2.130,40	14.908

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Ayudantes Espec. y Aux. Adtivos.	115	2.222,30	15.559
Oficiales de segunda	120	2.323,84	16.264
Oficiales de primera	130	2.517,30	17.617
Enc. Grupo y Capataces turno	140	2.714,38	19.000
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	3.293,54	23.054
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	3.870,27	27.091

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	11,64	81,47
Subalternos	110	12,80	89,60
Ayudantes Espec. y Aux. Adtivos.	115	13,36	93,51
Oficiales de segunda	120	13,97	97,75
Oficiales de primera	130	15,13	105,88
Enc. Grupo y Capataces turno	140	16,31	114,19
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	19,79	138,56
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	23,26	162,82

ANEXO III

Salarios de Convenio anuales para 2001

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz	61	867.460	304.988	1.172.448
Peones	100	1.422.064	499.978	1.922.043
Subalternos	110	1.564.270	454.527	2.018.797
Ayudantes Espec. y Aux. Adti- vos.	115	1.635.372	434.764	2.070.136
Oficiales de segunda	120	1.706.477	416.648	2.123.126
Oficiales de primera	130	1.848.682	384.597	2.233.279
Enc. Grupo, y Capataces Turno .	140	1.990.888	357.128	2.348.016
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	2.417.508	294.105	2.711.613
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	2.844.128	249.989	3.094.117

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz	61	5.213,54	1.833,02	7.046,55
Peones	100	8.546,78	3.004,93	11.551,71
Subalternos	110	9.401,45	2.731,76	12.133,21
Ayudantes Espec. y Aux. Adti- vos.	115	9.828,78	2.612,98	12.441,77
Oficiales de segunda	120	10.256,13	2.504,11	12.760,24
Oficiales de primera	130	11.110,80	2.311,47	13.422,28
Enc. Grupo, y Capataces Turno .	140	11.965,48	2.146,38	14.111,86
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	14.529,51	1.767,61	16.297,12
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	17.093,55	1.502,47	18.596,02

Salarios de Convenio mensuales para 2001

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz	61	54.216	19.062	73.278
Peones	100	88.879	31.249	120.128
Subalternos	110	97.767	28.408	126.175
Ayudantes Espec. y Aux. Adti- vos.	115	102.211	27.173	129.384
Oficiales de segunda	120	106.655	26.041	132.695
Oficiales de primera	130	115.543	24.037	139.580
Enc. Grupo, y Capataces Turno .	140	124.431	22.320	146.751
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	151.094	18.382	169.476
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	177.758	15.624	193.382

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz	61	325,85	114,56	440,41
Peones	100	534,17	187,81	721,98
Subalternos	110	587,59	170,74	758,33
Ayudantes Espec. y Aux. Adti- vos.	115	614,30	163,31	777,61
Oficiales de segunda	120	641,01	156,51	797,52
Oficiales de primera	130	694,43	144,47	838,89
Enc. Grupo, y Capataces Turno .	140	747,84	134,15	881,99
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	908,09	110,48	1.018,57
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	1.068,35	93,90	1.162,25

Salarios de Convenio diarios para 2001

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz	61	1.788,577	628,842	2.417,418
Peones	100	2.932,091	1.030,883	3.962,975
Subalternos	110	3.225,300	937,168	4.162,468
Ayudantes Espec. y Aux. Adti- vos.	115	3.371,901	896,421	4.268,322
Oficiales de segunda	120	3.518,510	859,069	4.377,579
Oficiales de primera	130	3.811,716	792,983	4.604,699
Enc. Grupo, y Capataces Turno .	140	4.104,924	736,346	4.841,270
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	4.984,552	606,402	5.590,955
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	5.864,181	515,442	6.379,622

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz	61	10,75	3,78	14,53
Peones	100	17,62	6,20	23,82
Subalternos	110	19,38	5,63	25,02
Ayudantes Espec. y Aux. Adti- vos.	115	20,27	5,39	25,65
Oficiales de segunda	120	21,15	5,16	26,31
Oficiales de primera	130	22,91	4,77	27,67
Enc. Grupo, y Capataces Turno .	140	24,67	4,43	29,10

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Enc. Sección, Jefes Sección, y Tec. Tit. Medios	170	29,96	3,64	33,60
Enc. General, Jefes Departam., y Tec. Tit. Superior	200	35,24	3,10	38,34

ANEXO IV

TABLA CÁLCULO ANTIGÜEDAD PARA 2001

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	1.110.627	69.414	2.289,953
Subalternos	110	1.221.691	76.356	2.518,951
Ayudantes Espec. y Aux. Adtivos. .	115	1.277.223	79.826	2.633,449
Oficiales de segunda	120	1.332.754	83.297	2.747,947
Oficiales de primera	130	1.443.816	90.238	2.976,940
Enc. Grupo y Capataces turno ...	140	1.554.881	97.180	3.205,940
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	1.888.069	118.004	3.892,926
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	2.221.259	138.829	4.579,915

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	6.675,00	417,19	13,76
Subalternos	110	7.342,51	458,91	15,14
Ayudantes Espec. y Aux. Adtivos.	115	7.676,26	479,77	15,83
Oficiales de segunda	120	8.010,01	500,63	16,52
Oficiales de primera	130	8.677,51	542,34	17,89
Enc. Grupo y Capataces turno	140	9.345,02	584,06	19,27
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	11.347,53	709,22	23,40
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	13.350,03	834,38	27,53

ANEXO V

Antigüedad

Años empresa	Fecha de ingreso	Porcentaje Antigüedad
2	1999	5
3	1998	5
4	1997	10
5	1996	10
6	1995	10
7	1994	16
8	1993	16
9	1992	16
10	1991	22
11	1990	22
12	1989	22
13	1988	28
14	1987	28
15	1986	28
16	1985	34
17	1984	34
18	1983	34

Años empresa	Fecha de ingreso	Porcentaje – Antigüedad
19	1982	40
20	1981	40
21	1980	40
22	1979	46
23	1978	46
24	1977	46
25	1976	52
26	1975	52
27	1974	52
28	1973	58
29	1972	58
30	1971	58
31	1970	64
32	1969	64
33	1968	64
34	1967	70
35	1966	70
36	1965	70

ANEXO VI

TABLA CÁLCULO NOCTURNIDAD 2001

(Pesetas)

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	1.922.040	160.170	5.265,862
Subalternos	110	2.018.796	168.233	5.530,948
Ayudantes Espec. y Aux. Adtivos. .	115	2.070.137	172.511	5.671,609
Oficiales de segunda	120	2.123.123	176.927	5.816,774
Oficiales de primera	130	2.233.279	186.107	6.118,572
Enc. Grupo y Capataces turno ...	140	2.348.016	195.668	6.432,920
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	2.711.613	225.968	7.429,077
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	3.094.115	257.843	8.477,027

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	11.551,69	962,64	31,65
Subalternos	110	12.133,21	1.011,10	33,24
Ayudantes Espec. y Aux. Adtivos.	115	12.441,78	1.036,81	34,09
Oficiales de segunda	120	12.760,22	1.063,25	34,96
Oficiales de primera	130	13.422,28	1.118,52	36,77
Enc. Grupo y Capataces turno	140	14.111,86	1.175,99	38,66
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	16.297,12	1.358,09	44,65
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	18.596,00	1.549,67	50,95

ANEXO VII

Prima de producción mensual para 2001

La prima de producción está establecida para el personal de industrial y todos aquellos trabajadores que habitualmente vienen percibiéndola con la categoría de Peones, Ayudantes Especialistas, Oficiales de segunda, Oficiales de primera, Encargado de Grupo y Encargado de Sección, fijándose la cuantía mensual para cada una de las citadas categorías en la tabla que a continuación se detalla:

<i>(Pesetas)</i>						
Porcentaje rendimiento mensual	Coef. 100	Coef. 110-115	Coef. 120	Coef. 130	Coef. 140	Coef. 170
85	30.781	31.416	32.384	34.049	35.857	41.191
86	34.480	34.563	35.280	37.102	38.915	44.904
87	35.095	35.504	35.938	37.786	39.153	45.724
88	35.715	36.131	36.584	38.471	40.281	46.549
89	36.326	36.758	37.233	39.147	40.964	47.374
90	36.943	37.387	37.879	39.833	41.650	48.200
91	41.626	42.116	42.403	44.595	42.644	53.956
92	42.525	42.763	43.067	45.290	47.143	54.799
93	43.401	43.476	43.732	45.980	47.835	55.648
94	44.100	44.368	45.570	47.025	48.891	56.908
95	44.614	45.008	45.383	47.724	49.577	57.751
96	49.753	49.930	50.033	52.498	54.389	63.520
97	50.409	50.594	50.679	53.201	55.089	64.378
98	51.268	51.316	51.392	53.918	55.814	65.242
99	51.947	51.970	52.043	54.626	56.519	66.094
100	52.603	52.619	52.702	55.333	57.218	66.954

<i>(Euros)</i>						
Porcentaje rendimiento mensual	Coef. 100	Coef. 110-115	Coef. 120	Coef. 130	Coef. 140	Coef. 170
85	184,99	188,81	194,63	204,64	215,51	247,56
86	207,23	207,73	212,03	222,99	233,89	269,88
87	210,93	213,38	215,99	227,10	235,32	274,81
88	214,65	217,15	219,87	231,21	242,10	279,76
89	218,32	220,92	223,78	235,28	246,20	284,72
90	222,03	224,70	227,66	239,40	250,32	289,69
91	250,18	253,12	254,85	268,02	256,30	324,28
92	255,58	257,01	258,84	272,20	283,34	329,35
93	260,85	261,30	262,83	276,35	287,50	334,45
94	265,05	266,66	273,88	282,62	293,84	342,02
95	268,14	270,50	272,76	286,83	297,96	347,09
96	299,02	300,09	300,71	315,52	326,89	381,76
97	302,97	304,07	304,59	319,74	331,09	386,92
98	308,13	308,41	308,87	324,06	335,45	392,11
99	312,21	312,34	312,78	328,31	339,69	397,23
100	316,15	316,24	316,75	332,56	343,88	402,40

ANEXO VII

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS PARA 2001

<i>(Pesetas)</i>				
Categorías	Coefic. salarial	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía diaria
Aprendiz	61	576.712	48.059	1.580,034
Peones	100	631.231	52.603	1.729,401
Subalternos	110	631.435	52.620	1.729,960
Ayudantes Espec. y Aux. Activos. .	115	631.435	52.620	1.729,960
Oficiales de segunda	120	632.422	52.702	1.732,663
Oficiales de primera	130	664.330	55.361	1.820,083
Enc. Grupo y Capataces turno ...	140	697.178	58.098	1.910,077
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	803.845	66.987	2.202,315
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	920.740	76.728	2.522,574

<i>(Euros)</i>				
Categorías	Coefic. salarial	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía diaria
Aprendiz	61	3.466,11	288,84	9,50
Peones	100	3.793,78	316,15	10,39
Subalternos	110	3.795,00	316,25	10,40
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	3.795,00	316,25	10,40
Oficiales de segunda	120	3.800,93	316,74	10,41
Oficiales de primera	130	3.992,71	332,73	10,94
Enc. Grupo y Capataces turno	140	4.190,13	349,18	11,48
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	4.831,21	402,60	13,24
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	5.533,76	461,15	15,16

ANEXO IX

Acta resumen de la Comisión Nacional de Ventas

La presente acta recoge los acuerdos alcanzados en la Comisión Nacional de Ventas y ratificados por el Comité Intercentros, en relación a los criterios reguladores de la denominada prima de ventas contemplada en el artículo 28 del Convenio Colectivo Nacional.

Los mencionados acuerdos son los siguientes:

1. Programa de ventas: La realización de los programas de ventas por áreas, y su segregación en las correspondientes rutas, deberán tomar en consideración los factores siguientes:

- Ventas del año anterior.
- Estudios externos de evolución del mercado.
- Otros criterios objetivos de carácter interno.

1.1 Nuevos lanzamientos: Los nuevos productos o extensiones de los actuales que la Compañía decida introducir en el mercado formarán parte de los programas de venta de cada ruta, en cuanto que constituyen un factor básico para el desarrollo del negocio futuro y no es conveniente diferenciar su sistema de gratificación.

2. Canal de hostelería y resto:

2.1 Escala de consecución: Con el propósito de homogeneizar las diferentes situaciones existentes en la actualidad, se establecen las siguientes escalas, correspondiendo la primera columna al porcentaje alcanzado sobre el programa establecido de cada ruta y la segunda y siguientes al resultante en pesetas, dependiendo del área de que se trate:

<i>(Pesetas)</i>			
Porcentaje alcanzado de programa	Área centro	Área catalana	Resto áreas
R 90	798.827	776.166	594.871
91	816.956	793.162	611.867
92	846.417	821.489	628.863
93	875.877	849.816	645.862
94	906.470	878.143	662.858
95	937.063	906.470	679.854
96	968.790	940.462	696.849
97	1.000.516	968.790	713.845
98	1.032.243	1.002.783	738.773
99/100/101	1.108.159	1.076.433	793.162
102	1.187.477	1.150.084	849.816
103	1.221.469	1.184.078	873.611
104	1.256.594	1.218.070	898.540
105	1.291.720	1.252.062	924.600
106	1.327.980	1.286.055	949.527
107	1.364.238	1.320.048	975.588
108	1.400.497	1.359.706	1.002.783
109	1.437.888	1.393.698	1.028.844
110	1.475.280	1.433.356	1.046.973
111	1.513.805	1.467.349	1.065.102
112	1.552.332	1.501.341	1.082.098
113	1.590.856	1.540.999	1.099.095
114	1.630.514	1.580.659	1.116.092
115	1.659.974	1.603.320	1.133.088

Las mencionadas tablas no serán de aplicación en aquellos centros de ventas que, como consecuencia de ciertas diferencias en el conjunto de las retribuciones fijas, pudiera su aplicación generar distorsiones al alza con respecto al resto de las áreas. La mencionada circunstancia será comunicada a la Comisión Nacional de Ventas para su conocimiento y aprobación.

(Euros)

Porcentaje alcanzado de programa	Área centro	Área catalana	Resto áreas
< 90	4.801,05	4.664,85	3.575,25
91	4.910,00	4.767,00	3.677,40
92	5.087,07	4.937,25	3.779,55
93	5.264,13	5.107,50	3.881,71
94	5.447,99	5.277,75	3.983,85
95	5.631,86	5.447,99	4.086,00
96	5.822,55	5.652,29	4.188,14
97	6.013,22	5.822,55	4.290,29
98	6.203,91	6.026,85	4.440,11
99/100/101	6.660,17	6.469,50	4.767,00
102	7.136,88	6.912,14	5.107,50
103	7.341,18	7.116,45	5.250,51
104	7.552,28	7.320,75	5.400,33
105	7.763,39	7.525,04	5.556,96
106	7.981,32	7.729,35	5.706,77
107	8.199,24	7.933,65	5.863,40
108	8.417,16	8.172,00	6.026,85
109	8.641,88	8.376,29	6.183,48
110	8.866,61	8.614,64	6.292,44
111	9.098,15	8.818,95	6.401,39
112	9.329,70	9.023,24	6.503,54
113	9.561,23	9.261,59	6.605,70
114	9.799,58	9.499,95	6.707,85
115	9.976,64	9.636,15	6.809,99

2.3 Distribución mensual: Las cantidades indicadas en cómputo anual, en cada una de las tres áreas descritas y en cada uno de los tramos de consecución, serán divididas por doce, percibiéndose cada mes una doceava parte de las cantidades anuales que correspondiera.

3. Canal de alimentación:

3.1 Objetivos alimentación 2001: La cantidad a percibir en 2001, como objetivo alimentación, será la resultante de aplicar un incremento del 3 por 100 sobre la base 100 del año 2000, es decir:

$$OA\ 2001 = OA\ 2000 + 3\ \text{por}\ 100\ (\text{incremento de Convenio Colectivo}).$$

Estas cantidades se verán afectadas por los índices de escala indicados para este canal y reflejados en el siguiente apartado.

3.2 Escala de consecución: La escala de consecución de los objetivos de alimentación es la siguiente:

Porcentaje alcanzado de programa	Índice de escala
< 90	80
91	81
92	83
93	85
94	87
95	89
96	91
97	93
98	95
99-100-101	100
102	105
103	107
104	109
105	111
106	113
107	115
108	117
109	119
> 110	120

3.3 Distribución mensual: Las pesetas base 100 para 2001, resultantes de aplicar sobre la base 100 de 2000 el 3 por 100 de incremento de Convenio, serán, asimismo, divididas por doce mensualidades iguales. Esta cantidad mensual se verá afectada por la aplicación del índice de escala descrito en el punto 3.2.

4. Regularización: No existirá para el canal hostelería.

El desarrollo del mercado de alimentación (OA), sujeto a comportamientos irregulares, reflejo de actividades promocionales y otra serie de factores, hace necesario regularizar con carácter mensual los resultados acumulados con relación a los programas de cada ruta.

5. Suplentes: Los correturnos o suplentes percibirán la media del grupo al que están asignados.

6. Tablas de consecución: La tabla descrita en el apartado 2.1 y el objetivo alimentación (OA) resultante, según lo previsto en el apartado 3.1, serán modificadas anualmente con el incremento que se establezca para las distintas percepciones económicas.

Con respecto a 2002, se aplicará el porcentaje que corresponda, de conformidad con lo estipulado en el artículo 17 del presente Convenio.

ANEXO X

Dietas para 2001

(Pesetas)

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
<i>Nivel D</i>		
100-110-115 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	6.623 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel C</i>		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	7.566 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel B</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	8.516 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
<i>Nivel A</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado (cargos especiales).	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

(Euros)

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
<i>Nivel D</i>		
100-110-115 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	39,81 euros/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel C</i>		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	45,47 euros/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel B</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	51,18 euros/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
<i>Nivel A</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado (cargos especiales).	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

Media dieta para 2001		
(Pesetas)		
Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la media dieta
Nivel D		
100-110-115 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	3.312 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
Nivel C		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	3.783 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.
Nivel B		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	4.258 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo.

(Euros)		
Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la media dieta
Nivel D		
100-110-115 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	19,91 euros/trabajador/día efectivo de trabajo.
Nivel C		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	22,74 euros/trabajador/día efectivo de trabajo.
Nivel B		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	25,59 euros/trabajador/día efectivo de trabajo.

ANEXO XI

Ayuda comidas 2001

(Pesetas)			
Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas. Trabajador/día efectivo de trabajo	Centro trabajo. Zona
Ventas y/o distribución en rutas de plaza			
100/110/115	Vendedores.	1.532	Centro.
120/130/140	Promotores.	1.445	Catalana.
170/200	Inspectores.	1.565	Aragón.
	Jefes de Ventas.	1.752	Balear.
		1.531	Levante.
		1.911	Norte.
		1.445	Galaico/Astur.
		1.445	And. Occidental.
		1.445	And. Oriental-Mal.
		1.565	Granada y Jaén.
Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial			
100/110/115	Vendedores.	1.532	Centro.
120/130/140	Promotores.	1.565	Catalana.
170/200	Inspectores.	2.027	Aragón.
	Jefes de Ventas.	1.752	Balear.

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas. Trabajador/día efectivo de trabajo	Centro trabajo. Zona
		1.911	Levante.
		1.911	Norte.
		1.788	Galaico/Astur.
		1.874	And. Occidental.
		1.477	And. Oriental-Mal.
		1.565	Granada y Jaén.

(Euros)			
Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas. Trabajador/día efectivo de trabajo	Centro trabajo. Zona

Ventas y/o distribución en rutas de plaza			
100/110/115	Vendedores.	9,21	Centro.
120/130/140	Promotores.	8,68	Catalana.
170/200	Inspectores.	9,41	Aragón.
	Jefes de Ventas.	10,53	Balear.
		9,20	Levante.
		11,49	Norte.
		8,68	Galaico/Astur.
		8,68	And. Occidental.
		8,68	And. Oriental-Mal.
		9,41	Granada y Jaén.

Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial			
100/110/115	Vendedores.	9,21	Centro.
120/130/140	Promotores.	9,41	Catalana.
170/200	Inspectores.	12,18	Aragón.
	Jefes de Ventas.	10,53	Balear.
		11,49	Levante.
		11,49	Norte.
		10,75	Galaico/Astur.
		11,26	And. Occidental.
		8,88	And. Oriental-Mal.
		9,41	Granada y Jaén.

ANEXO XII

Comisión Nacional de Seguridad y Salud

ESTATUTOS

Artículo 1.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 estarán 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 estará compuesta por hasta ocho representantes, designados por el Comité Intercentros, y en el mismo número, designados por la Dirección de la empresa. Podrá contarse con asesores por cada una de las partes.

La presidencia de la misma recaerá en un representante de los designados por la Dirección de la empresa. El Secretario será designado de entre los representantes del Comité Intercentros.

Artículo 4. *Periodicidad.*

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

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

Los gastos asignados por las reuniones de esta Comisión se sufragarán con el mismo criterio que las del Comité Intercentros.

Artículo 5. *Funciones.*

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

a) Elaborar un plan de prevención a nivel nacional, ponerlo en práctica y efectuar la coordinación y seguimiento del mismo, fijando objetivos y calendario, teniendo en cuenta la formación y medios necesarios y las posibilidades económicas.

b) Impulsar y promover la observancia en el seno de la empresa de las disposiciones vigentes, por Ley o Convenio Colectivo, en materia de seguridad e higiene y salud laboral, que les sean de aplicación.

c) Emitir informes a los órganos representativos social y económico de la Compañía, proponiendo o demandando soluciones para cuantos problemas de riesgo para la integridad y salud de los trabajadores de la empresa se detecten en los centros de trabajo.

d) Conocer la actuación de los Comités de Seguridad y Salud locales y coordinar sus actividades.

e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.

f) Promover la formación del personal en materia de seguridad e higiene y, especialmente, la de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud locales y de esta Comisión.

g) En general, cualquier actuación que conduzca a conocer y mejorar las condiciones para la seguridad e higiene y la salud en el trabajo, en el ámbito general de la empresa.

h) Impulsar los reconocimientos médicos anuales y la práctica de otros de distinta periodicidad, cuando se consideren convenientes, de acuerdo con los servicios médicos.

ANEXO XIII

Acta de Constitución y Estatutos de la Comisión Paritaria de Formación de «Schweppes, Sociedad Anónima»

Artículo 1.

Esta Comisión Paritaria se crea al amparo de lo previsto en el Acuerdo que, sobre esta materia, se llegó entre la empresa y el Comité Intercentros.

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

Artículo 6.

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

Artículo 7.

Se entregará Acta, se informará y comentará con el Comité Intercentros todas las reuniones y cursos pactados.

Artículo 8.

Esta Comisión tendrá competencias en todos los cursos de formación presentados a concurso que se den a los trabajadores de cualquiera de los centros de trabajo, comprendidos y pertenecientes a los ámbitos del Convenio de 2001.

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 plazas.
- 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 quince días de antelación al inicio del curso.

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

ANEXO XIV**Reglamento y Funciones Generales del Comité Intercentros de «Schweppes, Sociedad Anónima»**

El presente Reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del Comité Intercentros de la empresa Schweppes, 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.

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

Composición: Estará compuesto por trece miembros titulares.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, Delegados de Personal. Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

Artículo 5.

Comisiones de Trabajo: Cuando se estime oportuno, se establecerán Comisiones de trabajo.

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

Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de trabajo podrán estar asistidos por asesores de las centrales sindicales para el desarrollo normal de su trabajo.

CAPÍTULO II**Reuniones****Artículo 6.**

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

Artículo 7.

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

Artículo 8.

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

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

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

Artículo 9.

Los Delegados Sindicales Estatales de aquellas organizaciones sindicales con participación en el Comité Intercentros y que hayan obtenido en las elecciones sindicales más del 10 por 100 del total de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, proponer asuntos para el orden del día y participar en los debates con voz, pero sin voto.

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

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

Dotación: La Compañía pondrá a disposición de 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.

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

Competencias y cometidos:

a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de trabajo, Delegados de Personal y secciones sindicales.

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

El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

ANEXO XV**Norma de régimen interior DP-001**

Objeto.—Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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.—Todo el personal que presta sus servicios a «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 2001 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

TEXTO DE LA INSTRUCCIÓN

I. *Complemento y ayuda de pago periódico*

Una asignación mensual de 1.767 pesetas (10,62 euros) por cada hijo.

Una asignación mensual de 5.046 pesetas (30,33 euros) por cónyuge en situación de desempleo o sin actividad laboral.

1.1 Beneficiarios:

1.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.2 Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.1 los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la Cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.3 El cónyuge del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge del beneficiario preste su trabajo en «Schweppes, Sociedad Anónima».

1.2.4 El cónyuge desempleado, o sin actividad laboral, que conviva con el beneficiario y se encuentre a su cargo. Se entenderá que está a su cargo cuando esté reconocido por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.3 Reconocimiento del derecho:

1.3.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1 y 1.2.2 corresponde, en todos los casos, a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales y todas las específicas previstas en la presente norma.

1.3.2 El reconocimiento del derecho a la ayuda por cónyuge detallado en los apartados 1.2.3 y 1.2.4 corresponde, en todos los casos, a «Schweppes, Sociedad Anónima» a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el libro de familia, documento de la Seguridad Social o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

1.3.3 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

1.4 Pago del complemento y ayuda de pago periódico:

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

II. *Ayuda de pago único*

Una asignación de 102.619 pesetas (616,75 euros) al contraer matrimonio.

Una asignación de 38.823 pesetas (233,33 euros) al nacimiento o adopción de cada hijo.

2.1 Beneficiarios:

2.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la citada

asignación, el derecho de percibirlo solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

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

2.3 Incompatibilidades:

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

2.4 Condiciones que dan derecho a las ayudas:

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

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

2.5 Reconocimiento del derecho:

2.5.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde, en todos los casos, a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el libro de familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

2.5.2 Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

2.6 Pago de las ayudas de pago único:

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

III. *Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos*

Una asignación mensual de 31.045 pesetas (186,58 euros) por cada hijo disminuido físico o psíquico.

3.1 Beneficiarios:

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones, por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

3.3 Reconocimiento del derecho:

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde, en todos los casos, a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, 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 Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 disminuidos, físicos o psíquicos, será por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

IV. *Disposición derogatoria*

Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 2000 las materias objeto de la presente norma.

ANEXO XVI

Norma de régimen interno DP-002

I. *Objeto*

Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

II. *Ámbito de aplicación*

A) Personal.—Todo el personal que presta sus servicios a «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 2001 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. *Situaciones de incapacidad temporal; maternidad*

Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal; maternidad:

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

B) Los períodos 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 períodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

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

IV. *Beneficiarios*

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

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período 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 período previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social, por lo menos, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

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

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 maternidad, «Schweppes, Sociedad Anónima» complementará hasta un máximo del 40 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100 por 100 de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. *Conceptos salariales básicos*

Salario base de convenio.
Antigüedad.
Nocturnidad.
Plus de empresa.
Plus de convenio.
Prima de venta.
Prima de producción.
Incentivos a empleados.
Premio de puntualidad y asistencia.

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

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

Médico de SOE o de la Mutua Patronal.
Médico de Familia de SOE.
Médico de empresa.
Médico del centro de hospitalización.

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

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

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 de la situación incapacidad temporal; maternidad, mediante el Médico de la empresa o de cualquier otro facultativo.

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

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

VIII. *Nacimiento del derecho, duración y extinción*

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

IX. *Reconocimiento del derecho*

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», la cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima», 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 2000 las materias objeto de la presente norma.

ANEXO XVII

Norma de régimen interno DP-003

DIETAS, MEDIAS DIETAS Y AYUDA A COMIDAS

1. *Objeto*

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

2. *Causa*

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

3. *Definiciones*

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

Ayuda Comida: Cantidad establecida en Convenio Colectivo de «Schweppes, Sociedad Anónima» como compensación para aquellas personas del área de ventas/distribución que, por razones de su trabajo y el horario del mismo, tuvieran que realizar alguna comida fuera del domicilio de su centro de trabajo, o fuera del horario normal, aun estando en la misma localidad o provincia.

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

Dieta Completa: Cantidad establecida en Convenio Colectivo de «Schweppes, Sociedad Anónima» como compensación para aquellas personas que, estando trabajando fuera del domicilio de su centro de trabajo, tuvieran que realizar las 2 comidas diarias, o una de ellas, y pernoctar en localidad distinta y distante. En esa cantidad está incluido el desayuno.

4. *Ámbito de aplicación*

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

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

5. *Ayuda de comida (según tabla de Convenio)*

Será incompatible con la percepción de dietas o medias dietas u otras situaciones en las que la comida sea abonada por la Compañía.

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

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

Promotores e Inspectores de Distribución: Cuando por razones de trabajo no devenguen dietas o medias dietas.

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

6. *Dietas y medias dietas (según tabla de Convenio)*

Son incompatibles con la percepción de ayuda de comida u otras situaciones en las que los gastos que con ellas se pretenden cubrir sean abonados por la compañía.

Se justificarán mediante nota de gastos a la que deberá unirse un justificante de comida, sea cual sea el importe, fechado y de la plaza a la que se ha producido el desplazamiento que justifica fiscalmente su pago; localidad que también se reseñará en el apartado «itinerario» de la hoja de liquidación.

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

Están sujetos a régimen de dietas todo el personal de Convenio de la compañía que, por razones de trabajo, tengan derecho a percibir las, y aquellos Jefes de Ventas que se incluyan excepcionalmente en este sistema por razones específicas de su cometido.

7. *Gastos a justificar*

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

8. *Excepciones*

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

ANEXO XVIII

Representantes de Comercio

1. *Contratación*

Se acuerda fijar un límite de contratación mediante esta relación laboral especial de Representantes de Comercio en los siguientes términos:

a) Recuperación de rutas de distribuidores venta (indirecto): Sin límite.

b) Sustitución rutas propias en directo: Se acuerda no superar la cifra de ciento diez Representantes de Comercio en un plazo de cuatro años, correspondiendo, aproximadamente, al 30 por 100 de la fuerza de ventas a la fecha de la firma del acuerdo.

2. *Retribuciones*

a) Comisiones: Se acuerda el establecimiento de una «tabla de comisiones» para el año 2001 que se incluye como anexo I-Repr. Com. de la presente acta y cuya revalorización, para el año 2002 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Las Comisiones recogidas en dicha tabla/anexo I-Repr. Com. estarán formadas por unas Comisiones fijas y unas pesetas/caja variables, según programa.

Para el nacimiento del derecho a la percepción salarial prevista en cada uno de los tramos recogidos en el citado anexo I-Rep. Com. se tendrán en consideración las siguientes circunstancias:

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

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

b) Incentivos: Los incentivos por cumplimiento de objetivos para el año 2001 se abonarán mensualmente en base 100, según «tabla de incen-

tivos», anexo II-Rep. Com., regularizándose al final del año, de acuerdo con la «tabla de superación de objetivos», que se incluye como anexo III-Rep. Com., en función de los índices de cobertura.

Para su regularización para el año 2002 y siguientes será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

A efectos del año 2001, para la consecución de los objetivos mensuales y anuales de los Representantes de Comercio, se tendrán en consideración los siguientes «pesos» porcentuales:

70 por 100 cumplimiento programa rellenable de su ruta.

30 por 100 cumplimiento programa volumen de su ruta.

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

Por último, y en lo que a esta materia se refiere, las partes acuerdan que, en el caso de aquellos trabajadores vinculados con la empresa por esta relación laboral especial y a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, cuya retribución actual pactada sea superior a la prevista en el conjunto de las «tablas de comisiones e incentivos», se analizarán las circunstancias individuales de cada uno de ellos, acordando soluciones concretas para cada caso que no resten vigencia a las tablas de referencia.

3. Asignación de rutas

Si por decisión de compañía algún Representante de Comercio fuera cambiando de ruta, a una con programa menor, que signifique según la tabla de comisiones, anexo I-Rep. Com., una disminución en sus retribuciones en base 100, se le mantendría la diferencia como garantía personal, mientras dure esa circunstancia.

4. Prestación por incapacidad temporal

En el caso concreto de la prestación complementaria por incapacidad temporal se acuerda para este colectivo de trabajadores idéntica redacción que para el resto de los trabajadores de la compañía con la única excepción de los conceptos salariales básicos sobre los que opera, siendo éstos, en el caso de los Representantes de Comercio, las Comisiones, tanto en su parte fija como variable (anexo I-Rep. Com.).

ANEXO I-Rep. Com.

Representantes de Comercio: Pesetas brutas. Comisiones año 2001

Cajas/año	Comisiones fijo			Comisiones variables por pesetas/caja		
	Año 1.º	año 2.º	año 3.º	año 1.º	año 2.º	año 3.º
35.000	1.198.408	1.264.986	1.331.564	34,2	36,1	38,0
36.750	1.198.408	1.264.986	1.331.564	32,6	34,4	36,2
38.588	1.198.408	1.264.986	1.331.564	31,1	32,8	34,5
40.517	1.198.408	1.264.986	1.331.564	29,6	31,2	32,9
42.543	1.198.408	1.264.986	1.331.564	28,2	29,7	31,3
44.670	1.198.408	1.264.986	1.331.564	26,8	28,3	29,8
46.903	1.264.986	1.335.263	1.405.540	27,0	28,5	30,0
49.249	1.264.986	1.335.263	1.405.540	25,7	27,1	28,5
51.711	1.264.986	1.335.263	1.405.540	24,5	25,8	27,2

ANEXO III-Rep. Com.

Representantes de Comercio: Pesetas brutas. Incentivos por superación de programa año 2001

Porcentaje s/progr.	Porcentaje aplicado	Primer año			Segundo año			Tercer año		
		De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año
100	0	511.573	539.994	568.414	539.994	569.993	599.993	568.414	599.993	631.571
101	7	547.383	577.794	608.203	577.794	609.892	641.993	608.203	641.993	675.781
102	14	583.193	615.593	647.992	615.593	649.792	683.993	647.992	683.993	719.991
103	21	619.003	653.393	687.781	653.393	689.691	725.992	687.781	725.992	764.201
104	28	654.813	691.193	727.570	691.192	729.591	767.992	727.570	767.992	808.411
105	35	690.623	728.992	767.359	728.992	769.490	809.991	767.359	809.991	852.621

Cajas/año	Comisiones fijo			Comisiones variables por pesetas/caja		
	Año 1.º	año 2.º	año 3.º	año 1.º	año 2.º	año 3.º
54.296	1.264.986	1.335.263	1.405.540	23,3	24,6	25,9
57.011	1.264.986	1.335.263	1.405.540	22,2	23,4	24,7
59.862	1.264.986	1.335.263	1.405.540	21,1	22,3	23,5
62.855	1.264.986	1.335.263	1.405.540	20,1	21,2	22,4
65.998	1.331.564	1.405.540	1.479.516	20,2	21,3	22,4
69.298	1.331.564	1.405.540	1.479.516	19,2	20,3	21,4
72.762	1.331.564	1.405.540	1.479.516	18,3	19,3	20,3
76.401	1.331.564	1.405.540	1.479.516	17,4	18,4	19,4
80.221	1.331.564	1.405.540	1.479.516	16,6	17,5	18,4
84.232	1.331.564	1.405.540	1.479.516	15,8	16,7	17,6
88.443	1.331.564	1.405.540	1.479.516	15,1	15,9	16,7
92.865	1.331.564	1.405.540	1.479.516	14,3	15,1	15,9
97.509	1.331.564	1.405.540	1.479.516	13,7	14,4	15,2
102.384	1.331.564	1.405.540	1.479.516	13,0	13,7	14,5
107.503	1.331.564	1.405.540	1.479.516	12,4	13,1	13,8
112.878	1.331.564	1.405.540	1.479.516	11,8	12,5	13,1
118.522	1.331.564	1.405.540	1.479.516	11,2	11,9	12,5

Anexo II-Rep. Com.

Representantes de Comercio: Pesetas brutas. Incentivos año 2001

Cajas/año	Incentivos por cumplimiento de objetivos en base 100 por 100		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
35.000	511.573	539.994	568.414
36.750	511.573	539.994	568.414
38.588	511.573	539.994	568.414
40.517	511.573	539.994	568.414
42.543	511.573	539.994	568.414
44.670	511.573	539.994	568.414
46.903	539.994	569.993	599.993
49.249	539.994	569.993	599.993
51.711	539.994	569.993	599.993
54.296	539.994	569.993	599.993
57.011	539.994	569.993	599.993
59.862	539.994	569.993	599.993
62.855	539.994	569.993	599.993
65.998	568.414	599.993	631.571
69.298	568.414	599.993	631.571
72.762	568.414	599.993	631.571
76.401	568.414	599.993	631.571
80.221	568.414	599.993	631.571
84.232	568.414	599.993	631.571
88.443	568.414	599.993	631.571
92.865	568.414	599.993	631.571
97.509	568.414	599.993	631.571
102.384	568.414	599.993	631.571
107.503	568.414	599.993	631.571
112.878	568.414	599.993	631.571
118.522	568.414	599.993	631.571

Porcentaje s/progr.	Porcentaje aplicado	Primer año			Segundo año			Tercer año		
		De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año	De 35.000 a 44.670 cajas/año	De 46.903 a 62.855 cajas/año	De 65.998 a 118.522 cajas/año
106	42	726.433	766.792	807.148	766.792	809.390	851.991	807.148	851.991	896.831
107	49	762.243	804.591	846.937	804.591	849.289	893.990	846.937	893.990	941.041
108	56	798.053	842.391	886.726	842.391	889.189	935.990	886.726	935.990	985.251
109	63	833.863	880.191	926.515	880.190	929.088	977.989	926.515	977.989	1.029.461
110	70	869.673	917.990	966.304	917.990	968.988	1.019.989	966.304	1.019.989	1.073.671
111	77	905.483	955.790	1.006.093	955.790	1.008.887	1.061.988	1.006.093	1.061.988	1.117.881
112	84	941.293	993.589	1.045.882	993.589	1.048.787	1.103.988	1.045.882	1.103.988	1.162.091
113	91	977.103	1.031.389	1.085.671	1.031.389	1.088.686	1.145.987	1.085.671	1.145.987	1.206.301
114	98	1.012.914	1.069.189	1.125.460	1.069.188	1.128.586	1.187.987	1.125.460	1.187.987	1.250.511
115	105	1.048.724	1.106.988	1.165.248	1.106.988	1.168.485	1.229.987	1.165.248	1.229.987	1.294.721

12302 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera. Revisión Salarial IPC.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Mixta del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera. Revisión Salarial IPC (código de Convenio número 9910845), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2001, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes del Sal (AFASAL), en representación de las empresas del sector y, de otra, por FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta de Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA INDUSTRIA SALINERA

Revisión Salarial del IPC 2000

En Madrid, siendo las doce horas del día 17 de mayo del 2001, se reúnen, en la sede de FIA-UGT, sita en avenida de América, número 25, 2.ª planta, de una parte, la representación empresarial del sector de la industria salinera, Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), representada por don Pedro Caballero Marañón y don Emilio Corbacho Domínguez (Asesor), y de otra, la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) representada por don Manuel Martínez Lázaro y la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT), representada por don José Luis Hidalgo García, ostentando dichas organizaciones el carácter de más representativas del sector, haciendo uso de las previsiones contenidas en el numero 2 del artículo 3 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo de 1997).

El objeto de la reunión es dar cumplimiento a la cláusula de garantía que se contiene en el artículo 5 del texto del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para el año 2000 («Boletín Oficial del Estado» número 134, de 5 de junio de 2000), que literalmente dice:

«1.º En el supuesto de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2000 supere el 2,4 por 100 se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento con efectos de 1 de enero de 2000.

2.º Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos económicos contenidos en el artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y sobre el Salario Mínimo Garantizado (S.M.A.G.) del artículo 54 de dicho texto.

3.º Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia de cada Convenio Colectivo Provincial o, en su caso, de empresa.»

En consecuencia a su contenido y visto que el IPC del año 2000, según

teniendo en cuenta que el incremento salarial pactado en el artículo 4 número 1 de dicho Acuerdo Sectorial para el año 2000 fue del 2,5 por 100, da lugar a que la Revisión sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999 sea del 4,1 por 100.

Por lo expuesto, acuerdan:

Efectuar la Revisión prevista, incrementando en un 4,1 por 100 las cuantías de los conceptos económicos del artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, en cada uno de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, con efectos de 1 de enero del año 2000 y refiriéndose esa revisión a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 1999.

Este incremento afectará en igual cuantía al SMAG del artículo 54 del citado Convenio General.

Será de aplicación, en su caso, la absorción y compensación previstas en el artículo 45 del Convenio General, en los términos y condiciones allí fijados.

Por todo lo cual, se extiende la presente Acta, en el lugar y fecha señalados, que firman los asistentes en prueba de conformidad.

12303 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Banque PSA Finance Sucursal en España.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Banque PSA Finance Sucursal en España (código de Convenio número 9013552), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 5 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LOS AÑOS 2001-2003

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes Firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la Dirección de la empresa Banque PSA Finance, Sucursal España, por una parte, y por mayoría de su Comité de Empresa, por la otra; habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87,1 ET, con el ámbito territorial y personal que se indica en los artículos siguientes.