

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

890 *Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de Schweppes, SA.*

Visto el texto del XIII Convenio colectivo de la empresa «Schweppes, S.A.» (código de Convenio: 90008652011995), que fue suscrito, con fecha 12 de junio de 2017, 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de diciembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CÍA. «SCHWEPPE, S.A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la empresa «Schweppes, S.A.», tiene establecidos en todo el territorio español, incluidos los centros de trabajo de Toledo y Sevilla dedicados a actividades de producción (anteriormente «La Casera»).

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes en el plazo de un mes antes de su finalización.

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo de «Schweppes, S.A.», incluidos los empleados de los centros de trabajo de Toledo y Sevilla dedicados a actividades de producción (anteriormente «La Casera»).

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de la empresa «Schweppes, S.A.», sometidos al régimen laboral especial de Representantes de Comercio se regirán, a los efectos de lo dispuesto en el presente Convenio colectivo, por lo establecido en su disposición adicional tercera.

Las referencias al personal del Área Industrial hechas en este texto convencional se entenderán al personal de las fábricas que, en la actualidad, se corresponde con los centros de trabajo de Toledo y Sevilla dedicados a actividades de producción procedentes de la empresa «La Casera, S.A.».

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

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

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

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

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, aumentasen los salarios Convenio de cada coeficiente salarial, el plus de empresa, si existiese, de estos coeficientes experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales salarios Convenio se produzcan.

Artículo 6. *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo. Generalidades.*

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

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

Artículo 8. Clasificación profesional y movilidad funcional.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos y formación profesional

Artículo 9. Política de empleo.

a) La empresa 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 Comercial, Industrial y en las oficinas de central.

c) La empresa continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2% de la plantilla, para trabajadores con discapacidad, facilitando al Comité Intercentros información semestral sobre el porcentaje de ocupación de plantilla correspondiente a trabajadores discapacitados.

Artículo 10. Participación sindical en la contratación.

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

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

Artículo 11. *Jubilación.*

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

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

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

Edad de jubilación	Importe bruto – Euros
61 años.....	43.067,83
62 años.....	40.933,59
63 años.....	34.320,82
64 años.....	29.912,30
65 años.....	26.605,89
66 años.....	23.299,55
67 años.....	18.891,02

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

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo anual.*

– Para el personal comercial y oficinas de central:

Los días de trabajo/año durante la vigencia de este Convenio serán el resultado de deducir a los días naturales del año, los sábados y domingos que tenga el calendario anual, los festivos que establezca el calendario oficial, así como dos días de festivos de Convenio para el personal de Áreas Comercial acordados en la negociación del presente convenio.

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

– Para el personal industrial:

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

Se establece un día de festivo de Convenio al año, de disfrute individual, siempre y cuando, se realicen 1.784 horas de trabajo efectivo al año y una vez deducidos los días de vacaciones.

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

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

Artículo 13. *Jornada irregular para el Área Industrial (fábricas).*

Sobre el calendario que rija en la empresa, que se confeccionará cada año en cada centro, entre la empresa y el Comité de empresa de cada uno de los centros de trabajo de fábricas, la Dirección de ésta podrá disponer como jornada irregular de hasta ciento veinte horas por cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

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

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

En todo caso, los sábados que coincidan con el inicio del período vacacional del trabajador, quedarán excluidos de la aplicación de la jornada irregular prevista en el presente artículo.

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

La compensación de las horas irregulares realizadas será por tiempo de descanso equivalente.

El referido descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, acumulándose fuera del período comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre, y preferentemente en Navidad, comunicándose su fecha de disfrute al trabajador con quince días de antelación. Para la determinación de las fechas de disfrute del citado descanso compensatorio se tendrá en cuenta la petición del trabajador manifestada a través de la correspondiente solicitud.

La prolongación de la Jornada para la utilización por parte de la empresa de la bolsa de horas irregulares y el período de descanso compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores. Dichos descansos compensatorios no afectarán a los días de vacaciones pendientes de disfrute.

Artículo 14. *Horario para el Área Industrial (fábricas).*

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

Artículo 15. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables para el personal comercial e industrial (fábricas) y 22 en las oficinas de central o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones, se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.

Su distribución se efectuará de acuerdo con los planes y acuerdos específicos de las Áreas. En concreto, para el Área Industrial los 25 días laborables de vacaciones deberán disfrutarse:

- 10 días en el período comprendido entre el día 15 de junio al día 15 de septiembre y;
- Los otros 15 en el resto del año, pudiéndose disfrutar estos 15 días de manera consecutiva o en dos períodos, uno de 10 días y otro de 5 días, a solicitud del trabajador.

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

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Tres días laborales en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será hasta siete días naturales.
- c) Un día por fallecimiento de tíos/as por consanguinidad.
- d) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria) que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho legalmente

constituida, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado. La misma consideración tendrán los padres e hijos adoptivos o tutores y tutelados.

Cuando el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, padres, hijos o hermanos residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta siete días naturales y pudiendo disfrutarse uno de los días, el día antes del hecho causante con motivo de la realización del desplazamiento.

Dos días laborables en los mismos supuestos anteriormente detallados para los padres políticos, hermanos y hermanos políticos. En el supuesto de que residan fuera de la provincia, el permiso será de hasta cinco días naturales y pudiendo disfrutarse uno de los días, el día antes del hecho causante con motivo de la realización del desplazamiento.

e) Dos días laborables, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria) que precise reposo domiciliario de parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y pudiendo disfrutarse uno de los días, el día antes del hecho causante con motivo de la realización del desplazamiento.

En caso de enfermedad grave y/o intervención quirúrgica grave de hermanos, padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, que por su situación personal debidamente acreditada, vivan solos o los hijos precisen la asistencia del padre en caso de enfermedad grave de la madre, o ausencia de la misma por asistencia a los padres, por enfermedad grave de estos, 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.

f) Un día por nacimiento de nieto, si es en día laborable.

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

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

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

i) 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.

j) 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.

k) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Además, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

l) 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 de Convenio, plus de empresa y antigüedad.

Artículo 18. *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.

Los Servicios Médicos de Salud Laboral del Servicio de Prevención determinarán en cada caso si está dentro de este supuesto, participando en esta decisión los miembros locales de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención y Empresa en aquellos centros de trabajo en que no exista Comité de Seguridad y Salud.

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

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

CAPÍTULO V

Régimen de percepciones económicas

Sección 1.^a Principios generales

Artículo 19. *Estructura salarial.*

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

A) Percepciones salariales.

– Salario Convenio.

1.º Complementos personales.

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus de empresa.

2.º Complementos de puesto de trabajo.

2.1 Nocturnidad.

2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Horas extraordinarias.

3.2 Incentivos de ventas.

4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

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 Dietas.

1.2 Gastos de Comida.

1.3 Gastos de Representación.

1.4 Quebranto de Moneda.

- 2.º Prestaciones de la Seguridad Social.
 - 2.1 Enfermedad cargo INSS.
 - 2.2 Accidentes, cargo mutua patronal.
- 3.º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la empresa.
 - 3.1 Complemento de enfermedad.
 - 3.2 Complemento de accidente.
 - 3.3 Complementos familiares.
 - 3.4 Complementos por hijos con discapacidad.
 - 3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
 - 3.6 Premio de natalidad en pago único.
- 4.º Acción social a cargo de la empresa.
 - 4.1 Ayuda a Guardería.
 - 4.2 Ayuda escolar.
 - 4.3 Cajas degustación de producto.
 - 4.4 Paquete Navidad.
 - 4.5 Becas estudios trabajadores.
 - 4.6 Premio de jubilación.
 - 4.7 Bajas definitivas por invalidez.
 - 4.8 Seguro de vida.
 - 4.9 Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.

Artículo 20. *Incrementos salariales.*

Para el año 2017, el incremento salarial sobre las tablas económicas de convenio será del 1,7% con cláusula de revisión salarial, siempre que el IPC real anual (1.1.17 a 31.12.17) supere el incremento del 1,7% y con un tope máximo del 0,3%.

A estos efectos, se tomarán en consideración las tablas económicas para el año 2016 incluidas en el VI Convenio colectivo Nacional de la compañía «La Casera, S.A.». Todo ello, sin perjuicio de que a los trabajadores que corresponda del colectivo proveniente y sujeto al anterior XII Convenio colectivo de la empresa «Schweppes, S.A.» les sea reducido el plus de empresa que hasta ahora venía percibiendo, en la cuantía correspondiente, con el objeto de igualar los salarios de estos trabajadores a las tablas económicas para el año 2016 incluidas en el VI Convenio colectivo Nacional de la compañía «La Casera, S.A.».

Artículo 21. *Salario anual fijado.*

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

- Salario Convenio.
- Plus de empresa.
- Antigüedad.

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

Sección 2.ª Percepciones salariales

Artículo 22. *Salario Convenio.*

1.º El salario Convenio, 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 coeficiente salarial, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el anexo III.

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

Como quiera que en virtud de los apartados 4 y 5 del artículo 28 del anterior XI Convenio colectivo de «Schweppes, S.A.» el personal comercial, vendedores de hostelería y alimentación o asimilados, con coeficiente salarial 120 y 130, así como comerciales y promotores con coeficiente salarial 140 no percibían el denominado Incentivo a empleado, el nuevo salario Convenio 2016 de estos coeficientes diferencia el importe correspondiente para el colectivo comercial y para el resto de empleados.

Artículo 23. *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.

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 coeficiente salarial en la tabla que figura como anexo IV de este Convenio.

6.º Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumple cada uno de los períodos computables, y que figura en la tabla de aumentos periódicos como anexo V.

Artículo 24. *Plus de empresa.*

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

Artículo 25. *Nocturnidad.*

1.º El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 37,80% de la tabla que, para el cálculo de este concepto, forma parte de este Convenio en el anexo VI.

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

En este sentido:

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

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

Artículo 26. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 0,43 euros/hora durante el año 2017.

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 27. *Horas extraordinarias.*

1. En concordancia con lo estipulado en el artículo 16 de este Convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores - tipo por coeficientes salariales para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de éste Convenio, y cuyas tablas se adjunta como anexo II.

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

Artículo 28. *Incentivo de ventas.*

1. Para el año 2017, el incentivo de ventas se regulará según lo que ha sido acordado por la Comisión Nacional de Ventas al efecto y que se recoge en el anexo IX del presente Convenio colectivo.

2. En el seno de la Comisión Nacional de Ventas se acuerdan los objetivos, pesos, volúmenes y normas reguladoras que afectarán a esta retribución variable.

3. Para el año 2018 y siguientes, se estará a lo que sea acordado por la Comisión Nacional de Ventas para dicho año y con independencia de que no sea incorporado al presente texto convencional.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Los días de vacaciones se abonarán por el importe del salario Convenio, antigüedad, plus de empresa y plus de nocturnidad cuando corresponda para los empleados adscritos y que desempeñen el turno de noche de manera permanente y fija durante todo el año.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores podrán elegir entre percibir su salario (i) en dieciséis pagas que incluyen doce mensualidades más cuatro gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas Bolsa de Vacaciones y Paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 de Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una, para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y 30 de noviembre, o (ii) en doce mensualidades.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones extraordinarias los siguientes conceptos: salario Convenio y antigüedad. En el caso de los trabajadores que opten por percibir su salario en doce mensualidades las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

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

2. Los trabajadores que vinieran percibiendo su salario en dieciséis pagas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio colectivo podrán ejercitar la opción de

pasar a percibir su salario en doce mensualidades para el año 2017 antes del 30 de junio de 2017.

Los trabajadores que vinieran percibiendo doce mensualidades con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio podrán ejercitar la opción de pasar a percibir su salario en dieciséis pagas para el año 2017 antes del 30 de junio de 2017.

Para años siguientes, los trabajadores deberán ejercitar la opción de cambio a doce mensualidades o a dieciséis pagas para el año siguiente, antes del 30 de noviembre de cada año natural.

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

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

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

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

Sección 3.ª Percepciones no salariales

Artículo 32. *Dietas.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo VIII del presente Convenio, así como a lo establecido en la normativa interna de la empresa relativa a este concepto (norma de régimen interno DP-003), y que se adjunta al presente Convenio colectivo. Anexo XV.

Artículo 33. *Gastos de comida y gastos de representación.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la empresa relativa a este concepto (norma de régimen interno DP-003), y que se adjunta al presente Convenio colectivo. Anexo XV.

Artículo 34. *Quebranto de moneda.*

1. El personal del Departamento de Administración cuya función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de 601,18 euros brutos/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

Artículo 35. *Plan de compensación flexible.*

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

CAPÍTULO VI

Régimen asistencial

Artículo 36. *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 XIV.

Artículo 37. *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 XIII.

Artículo 38. *Ayuda para Guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 245,98 euros brutos/año, por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para Guardería.

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

Artículo 39. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía anual se fija en 255,52 euros brutos/año por hijo, con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los 19 años en caso de la realización de ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional.

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

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

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 40. *Cajas de degustación.*

Cada empleado recibirá anualmente la cantidad de 27 (veintisiete) cajas de degustación de producto fabricado por la empresa. 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 41. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 158,89 euros/año por trabajador.

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

Artículo 42. *Becas estudios trabajadores.*

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

1. Veinte becas de 566,81 euros para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.
2. Veintisiete becas de 936,89 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 43. Bajas definitivas por invalidez.

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarara que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasará a la situación de invalidez permanente, en su grado de incapacidad permanente total, dicho trabajador podrá solicitar, por ser baja definitiva en la empresa, las cantidades brutas establecidas en la siguiente tabla:

Bajas definitivas por incapacidad	Euros brutos
Porcentaje del 55%	39.441,04
Porcentaje del 75%	26.294,02

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

Bajas definitivas por incapacidad	Euros brutos
Más de 12 Meses de IT-55%	39.441,04
Más de 12 Meses de IT-75%	26.294,02
Entre 6 y 12 Meses de IT-55%	42.727,79
Entre 6 y 12 Meses de IT-75%	30.676,36
Menos de 6 Meses de IT-55%	48.205,71
Menos de 6 Meses de IT-75%	36.154,28

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

Artículo 44. Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.

En el supuesto de que la Seguridad Social, a través de sus organismos competentes para ello, declare el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado de cualquier trabajador afectado por este convenio, como consecuencia de sufrir una lesión permanente no invalidante (lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto), el trabajador percibirá el mismo importe y en las mismas condiciones que la indemnización que sea reconocida y abonada por la Seguridad Social, indemnizaciones que la empresa asegurará a través de la contratación de una póliza con una empresa de Seguros, con efectos a la firma del vigente Convenio colectivo.

Artículo 45. Seguro de vida.

«Schweppes, S.A.» tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 19.630 euros para el año 2017.

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

CAPÍTULO VII

Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 46. *Comité Intercentros.*

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

Artículo 47. *Representación del personal y garantías sindicales.*

1. Los miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo pertenecientes al mismo sindicato así como los delegados sindicales podrán acumular, entre ellos y mensualmente, el crédito horario legalmente establecido.

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

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

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

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

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

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 X.

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

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

d) Comisión de Igualdad de Oportunidades. Se acuerda la creación de una Comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con competencias en otros aspectos relativos a la articulación de la nueva normativa en materia de dependencia, maternidad/paternidad, guarda legal, lactancia, y todo lo relacionado con la posible adaptación de turnos y el disfrute flexible de permisos y vacaciones.

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

- Antigüedad.
- Movilidad geográfica.
- Contratación.
- Excedencias.

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

Una vez alcanzados los acuerdos que regulen estas materias, y siempre y cuando dichos acuerdos sean alcanzados por quienes estén legitimados, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para la negociación del Convenio colectivo, serán incorporados al texto del Convenio.

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

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

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

En todo lo demás se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

g) Comisión de Ventas.

CAPÍTULO VIII

Procedimientos para la resolución de conflictos

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

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

Apartado 1.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, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- Para lo previsto en el apartado 2, c), cada seis meses.

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

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

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

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

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

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

e) Domicilio. A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de «Schweppes, S.A.», en el paseo de la Castellana, 202, 28046 Madrid.

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

Artículo 50. *Procedimientos de solución de conflictos.*

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

2. Quedan al margen del presente artículo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
- Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente artículo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos, o las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se asimilarán a lo anterior aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea potencialmente extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

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

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

b) Mediación.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 51. *Principios de ordenación.*

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

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

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

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

Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) El acoso sexual.

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

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

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

Artículo 53. Sanciones.

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición adicional primera. Representantes.

En representación de «Schweppes, S.A.»:

- Doña Nagore Alonso.
- Don Francisco Javier Esteban.
- Doña Elena Hernández.
- Don José Manuel Menal.
- Doña Evangelina Taboada.
- Don Francisco Torre cuadrada.
- Don Luis Enrique de la Villa (Asesor).
- Doña Beatriz Maeso (Asesor).

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

Por CC.OO.:

- Don Cristóbal Bellón Moreno.
- Don Eduardo Castellón Carmona.

- Don José de Dios Rubio.
- Don Eloy Fariña Garrido.
- Don Miguel García Quiroga.
- Don José Antonio González Tejero.
- Don José Romero Almendros.
- Don Juan José Zorita Sánchez.
- Don Rafael Rodríguez del Castillo (Delegado Sindical CC.OO.).
- Don Juan Francisco Nolasco Azuaga (Delegado Sindical CC.OO.).

Por UGT:

- Don Francisco Domínguez Galán.
- Don José Félix Gutiérrez Ruiz.
- Don Alejandro Olmedo Rodríguez.
- Don. Andrés Orive Paulino.
- Don Jaime García Matarredona (Delegado Sindical UGT).
- Don. Alberto Rosa López (Delegado Sindical UGT).

Por USO:

- Don José Luis Blanco Baragaña (USO).

Redactan el articulado del XIII Convenio Nacional de la empresa «Schweppes, S.A.», pactando las condiciones contenidas en su articulado y acordando presentarlo a la Autoridad Laboral competente para su oportuno registro.

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

En los supuestos en que, como consecuencia de infracción administrativa, le sea retirado a un trabajador el permiso de conducir necesario para el desempeño de su cometido laboral, la empresa le destinará, durante el tiempo que tenga retirado el permiso, a otros trabajos que no exijan la utilización del referido permiso, respetándole las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su coeficiente salarial. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo que transitoriamente ocupe.

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

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

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, los trabajadores vinculados a la empresa «Schweppes, S.A.» por una relación laboral especial de Representante de Comercio en los términos y condiciones recogidos en el Real Decreto 1438/1985 de 1 de agosto, por el que se Regula la Relación Laboral de Carácter Especial de las Personas que Intervengan en Operaciones Mercantiles por Cuenta de uno o más empresarios, sin Asumir el Riesgo y Ventura de Aquellas, estarán incluido dentro de su ámbito de aplicación, con las especificidades recogidas en la presente disposición adicional.

Debido a las particularidades que presenta la relación laboral de los representantes de comercio, particularidades que le han hecho incluso merecedora de un régimen especial sustantivo propio, la integración de este colectivo de trabajadores en el Convenio Nacional de la empresa «Schweppes, S.A.» supone necesariamente la creación de nuevas normas convencionales que regulen de forma adecuada y autónoma las relaciones laborales de este colectivo con la empresa, así como su exclusión de todas aquellas cláusulas que, aun 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 12,15 y 16 del presente Convenio colectivo relativos a la «Jornada de trabajo anual», «Vacaciones» y «Horas extraordinarias», disposiciones convencionales encuadradas dentro del capítulo IV dedicado a la «Ordenación del tiempo de trabajo» y de cuya aplicación quedan excluidos los representantes de comercio, los cuales se regirán, en lo que a estas cuestiones se refiere por lo establecido en sus acuerdos individuales con la empresa, salvo en lo relativo al período vacacional, estableciéndose, con carácter general para este colectivo de trabajadores, un período de vacaciones anuales de 30 días naturales cuyo disfrute será concretado y preavisado a cada Representante de Comercio.

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

3. 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 XVI del presente Convenio colectivo.

4. Por último, tampoco será de aplicación para los Representantes de Comercio lo dispuesto en la disposición adicional 2.ª del presente Convenio colectivo.

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

Disposición adicional cuarta. *Compromiso en oficina central para vacaciones.*

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

Disposición adicional quinta. *Compromiso planificación de turnos.*

La empresa manifiesta que las Áreas de Producción de la fábrica de Toledo y Planificación están trabajando la viabilidad de confirmar las Planificaciones de producción de forma quincenal.

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

Disposición final única.

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

Relación de anexos del Convenio colectivo 2017 de Schweppes S.A.

Capítulo	Anexos
Jornadas de trabajo anual.....	Anexo I.
Tabla de horas extras y festivos.....	Anexo II.
Salarios de Convenio.....	Anexo III.

Capítulo	Anexos
Tabla cálculo antigüedad.....	Anexo IV.
Antigüedad.....	Anexo V.
Tabla cálculo nocturnidad.....	Anexo VI.
Gratificación fecha disfrute vacaciones.....	Anexo VII.
Dietas.....	Anexo VIII.
Sistema de retribución variable incentivos ventas.....	Anexo IX.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud.....	Anexo X.
Acta constitución y Estatutos de la Comisión Paritaria Formación.....	Anexo XI.
Reglamento y funciones del Comité Intercentros.....	Anexo XII.
Norma régimen interior DP-001.....	Anexo XIII.
Norma régimen interior DP-002.....	Anexo XIV.
Norma régimen interior DP-003 (dietas y gastos comida).....	Anexo XV.
Representantes del Comercio.....	Anexo XVI.

ANEXO I**Jornadas de trabajo anual**

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

ANEXO II**Tabla de horas extras y festivos para 2017
(Euros)***Personal jornada trabajo diurno*

Coefic. salarial	H. extras	Festivos
61	9,71	65,36
100	15,91	68,47
110	16,71	68,47
115	17,14	68,47
120	17,58	72,62
130	18,49	72,62
140	19,44	77,81
170	22,45	86,11
200	25,62	86,11

Personal jornada trabajo nocturno

Coefic. salarial	H. extras	Festivos
61	13,01	87,58
100	21,32	91,75
110	22,40	91,75
115	22,97	91,75
120	23,55	97,31
130	24,78	97,31
140	26,05	104,26
170	30,08	115,38
200	34,33	115,38

ANEXO III

**Salarios de convenio 2017
(Euros)**

Coef. salario	Periodos	Salario de Convenio
61	Anuales	13.933,30
	Mensuales	870,83
	Diarios	28,73
100	Anuales	20.041,48
	Mensuales	1.252,59
	Diarios	41,32
110	Anuales	20.778,00
	Mensuales	1.298,63
	Diarios	42,84
115	Anuales	21.167,97
	Mensuales	1.323,00
	Diarios	43,65
120 Estructura	Anuales	21.577,99
	Mensuales	1.348,62
	Diarios	44,49
120 Comercial	Anuales	16.773,57
	Mensuales	1.048,35
	Diarios	34,58
130 Estructura	Anuales	22.657,11
	Mensuales	1.416,07
	Diarios	46,72
130 Comercial	Anuales	17.610,31
	Mensuales	1.100,64
	Diarios	36,31
140 Estructura	Anuales	23.778,15
	Mensuales	1.486,13
	Diarios	49,03
140 Comercial	Anuales	18.481,88
	Mensuales	1.155,12
	Diarios	38,11
170	Anuales	27.350,38
	Mensuales	1.709,40
	Diarios	56,39
200	Anuales	31.143,90
	Mensuales	1.946,49
	Diarios	66,21

ANEXO IV

**Tabla cálculo antigüedad para 2017
(Euros)**

Coef. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	9.373,88	585,87	19,33
110	10.311,28	644,46	21,26
115	10.779,98	673,75	22,23
120	11.248,68	703,04	23,19
130	12.186,06	761,63	25,13
140	13.123,47	820,22	27,06
170	15.935,63	995,98	32,86
200	18.747,81	1.171,74	38,66

ANEXO V

Antigüedad 2017

Años empresa	F. ingreso	Porcentaje antigüedad
2	2015	5%
3	2014	5%
4	2013	10%
5	2012	10%
6	2011	10%
7	2010	16%
8	2009	16%
9	2008	16%
10	2007	22%
11	2006	22%
12	2005	22%
13	2004	28%
14	2003	28%
15	2002	28%
16	2001	34%
17	2000	34%
18	1999	34%
19	1998	40%
20	1997	40%
21	1996	40%
22	1995	46%
23	1994	46%
24	1993	46%
25	1992	52%
26	1991	52%
27	1990	52%
28	1989	58%
29	1988	58%
30	1987	58%
31	1986	64%
32	1985	64%
33	1984	64%
34	1983	70%
35	1982	70%
36	1981	70%

Otros conceptos. Año 2017

Conceptos	Precio hora	Precio día/effect.	Precio mensual	Precio anual
Toxicidad.	0,43			
Quebranto moneda.				601,18
Ayuda Guardería				245,98
Ayuda escolar.				255,52
Prestación por hijo			14,92	179,09
Prestación cónyugue			42,59	511,09
Nupcialidad.				866,12
Natalidad				346,11
Disminuidos			288,42	3.461,07
Paquete Navidad				158,89
Becas Bachiller y FP.				566,81
Becas estudios superiores				936,89
Baja def. inv.-55%.				39.441,04
Baja def. inv.-75%.				26.294,02
Baja def. inv.-55% entre 6 y 12 IT.				42.727,79
Baja def. inv.-75% entre 6 y 12 IT.				30.676,36
Baja def. inv.-55% menos de 6 IT.				48.205,71
Baja def. inv.-75% menos de 6 IT.				36.154,28

Edad jubilación	Importe bruto - Euros
61 años	43.067,83
62 años	40.933,59
63 años	34.320,82
64 años	29.912,30
65 años	26.605,89
66 años	23.299,55
67 años	18.891,02

ANEXO VI

Tabla cálculo nocturnidad 2017
(Euros)

Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria	Base hora	Precio hora
100	14.600,12	1.216,67	40,00	8,18	3,09
110	15.335,09	1.277,93	42,01	8,60	3,25
115	15.725,09	1.310,42	43,08	8,81	3,33
120	16.127,56	1.343,97	44,19	9,04	3,42
130	16.964,33	1.413,70	46,48	9,51	3,59
140	17.835,88	1.486,32	48,87	10,00	3,78
170	20.597,83	1.716,49	56,43	11,55	4,36
200	23.503,39	1.958,62	64,39	13,17	4,98

ANEXO VII

**Gratificación fecha disfrute de vacaciones 2017
(Euros)**

Período comprendido: Desde el 1 de enero al 15 de junio y del 5 de septiembre al 31 de diciembre.

Total días: 25 días laborables vac. = 25 días laborables de gratif. Fecha disfr. vac.

	Coef. Salar.	Coefficiente por cada día laborable disfrutado	Total por día vacaciones lab. en 2017
	61	1,00	18,36
	100	1,00	30,11
	110	1,00	31,62
Cotización diaria.	115	1,00	32,42
Cotización mensual.	115	1,00	32,76
Cotización diaria.	120	1,00	33,25
Cotización mensual.	120	1,00	33,59
Cotización diaria.	130	1,00	34,98
Cotización mensual.	130	1,00	35,35
	140	1,00	37,16
	170	1,00	42,91
	200	1,00	48,97

ANEXO VIII

**Dietas para 2017
(Euros)**

Coeficientes 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.	49,29 euros/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.
<i>Nivel C</i>		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	56,29 euros/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.
<i>Nivel B</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	63,36 euros/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.
<i>Nivel A</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel.

ANEXO IX

Sistema de retribución variable incentivos de venta 2017. «Schweppes, S.A.»

1. *Objetivo*

Regular la operativa y procedimientos del sistema de retribución variable de Incentivos de la red comercial de «Schweppes, S.A.».

2. *Ámbito*

Afecta a los siguientes colectivos de la red de ventas:

Horeca.

Gerente de Ventas Hostelería.

Key Account Hostelería.

Promotor de Clientes y/o con distribuidores compartidos.

Promotor Zona y/o promotor Indirecto Tradicional.

Promotor de Directo.

Vendedor de Directo.

Representante de Comercio.

Key Account Manager Cuentas Nacionales.

Key Account Regional Cuentas Nacionales.

Gestor Punto de Venta Cuentas Nacionales.

Alimentación.

Jefe de Ventas de Alimentación.

Gestor Punto de Venta Alimentación.

3. *Vigencia*

La norma tiene efectos desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre 2017.

4. *Definición de conceptos*

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

Objetivo de Gerencia: Programa correspondiente a una Gerencia determinada.

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

Área: Corresponde a cada una de las siete regiones geográficas consideradas: Centro, Levante-Balear, Noreste, Norte, Galas, Andalucía Oriental y Andalucía Occidental.

Volumen: La unidad de medida son litros en todos los casos.

Venta neta Gerencia: La venta bruta menos descuentos fijos, promocionales, rappels, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos de colaboración, valor añadido, punto verde resto de descuentos, márgenes e incentivos de distribuidores.

Venta neta referencias Heroes Horeca: se trata de la venta neta de las referencias consideradas como referencias claves y que para Horeca son las siguientes:

1. Schweppes Tónica rellenable 20 cl.
2. Schweppes gama Premium Mixer 20 cl Regular.
3. Schweppes gama Premium Mixer 20 cl Pimienta rosa.
4. Schweppes gama Premium Mixer 20 cl Ginger&Cardamomo.
5. Schweppes gama Premium Mixer 20 cl Hibiscus.
6. Schweppes Ginger Ale rellenable 20 cl y Premium Mixer 20 cl.
7. Schweppes Ginger Ale Premium Mixer 20 cl.
8. Seven Up rellenable 20cl.

9. Pepsi Regular rellenable 20cl.
10. Pepsi Regular sin retorno 35cl.
11. Pepsi Max rellenable 20cl.
12. Pepsi Max sin retorno 35cl.

Venta neta referencias 2.º nivel Horeca: Se trata de la venta neta de las referencias consideradas como 2.º nivel y que para Horeca son las siguientes:

1. Schweppes Tónica sin retorno 20cl.
2. Schweppes Naranja rellenable 20cl.
3. Schweppes Limón rellenable 20cl.
4. Schweppes Premium Mixer Naranja sin retorno 20cl.
5. Schweppes Premium Mixer Limón sin retorno 20cl.
6. Kas Naranja sin retorno 20cl.
7. Kas Limón sin retorno 20cl.
8. Casera Gaseosa PET 500.
9. Casera Gaseosa PET 1L.
10. Casera Gaseosa Cristal rellenable 500.
11. Casera Tinto de Verano normal sin retorno 275.
12. Casera Tinto de Verano limón sin retorno 275.
13. Trina Naranja rellenable 250.
14. Pepsi Light rellenable 200.
15. Pepsi Light sin retorno 350.
16. Seven Up sin retorno 200.
17. Bitter Kas sin retorno 20cl.
18. Lipton Limón sin retorno 25cl.

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

Anexo I. Hostelería.

Grupo I: Gestor Punto de Venta Cuentas Nacionales.

Grupo II: Vendedor de Directo.

Grupo III:

Promotor de Clientes y/o con distribuidores compartidos.

Promotor Zona y/o promotor Indirecto Tradicional.

Promotor de Directo.

Grupo IV: Key Account Regional Cuentas Nacionales.

Grupo VI:

Gerente de Ventas Hostelería.

Key Account Manager Cuentas Nacionales.

Anexo II. Alimentación.

Grupo I: Gestor de Punto de Venta Alimentación.

Anexo III. Alimentación.

Grupo V: Jefe de Ventas Campo Alimentación.

6. Normas comunes

I. En el sistema de incentivos se contemplan los criterios y elementos objetivos necesarios que permiten ofrecer las suficientes garantías respecto a las posibilidades reales de consecución de los objetivos marcados, para ello la Comisión de Seguimiento,

formada por cuatro miembros designados por el Comité Intercentros y cuatro miembros por la Dirección de la empresa, se encargará de supervisar la adecuada aplicación del sistema de incentivos, así como de garantizar que dichos criterios y elementos objetivos no sean objeto de futuras modificaciones arbitrarias.

II. Las partes se comprometen a mantener los principios y ejes fundamentales conformadores del sistema de incentivos creado en el 2005 y desarrollado durante los años sucesivos hasta 2017, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso del variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20-25%).

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

IV. Cuando se produzcan cambios de responsabilidad, a efectos de regularización anual, se considerarán a trámite las incidencias en las que el Comercial haya estado un mínimo del 66,6% del año en una de las responsabilidades (nueva o anterior), y se le medirá por el total del año de la responsabilidad en la que haya estado como mínimo el 66,6%.

V. Las altas en el Sistema de Incentivos serán coincidentes con inicio de cuatrimestre; es decir, con efectos 1 de enero, 1 de mayo o 1 de septiembre. Del resultado de ventas cuatrimestrales y regularización anual, se abonará la parte proporcional correspondiente al período de alta en el año.

VI. Aunque no se llegue a la consecución del objetivo se comenzará a percibir proporcionalmente lo indicado en las tablas- bases de percepción anual para cada categoría a partir del mínimo. Esto se aplicará solo en la regularización anual. Cada cuatrimestre será necesario alcanzar el 100% del objetivo para percibir los anticipos establecidos. El punto de partida del indicado por defecto será el 90% del valor del programa u objetivo de 2017; si bien, de forma excepcional y exclusiva para el año 2017 se establece el mínimo de pago en tablas para consecución de programa desde el 86%.

VII. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Horeca y CC.NN. de Horeca se ha de cumplir primero la condición necesaria de alcanzar al menos el 88% del total de venta neta (de todas las referencias: clave, segundo nivel y resto) de la responsabilidad del empleado. Asimismo, de forma excepcional para 2017, queda establecido en alcanzar al menos un 86%.

VIII. Para el canal de Food la base 100 de cada tabla de retribución se verá indexada en función de la cobertura de venta neta total del canal para dicho período. En los casos de liquidación cuatrimestral la base 100, única que se aplica, y en la regularización anual la totalidad de la tabla.

IX. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90% de Adherencia abierta al rutero (Positivas vs total planificado).

X. Se tomará lectura de los resultados de Horeca el día 16 del mes siguiente al que se cierre el período, ya sea cuatrimestral o anual. Para el día 15 deben estar enviados todos los descuentos pertenecientes a los períodos anteriores.

XI. En caso de que circunstancialmente llegue algún descuento con posterioridad se decrementará manualmente la cifra obtenida automáticamente. Esto debe ser solo en casos excepcionales. En este caso se realizará recálculo de la liquidación y retrocesión de lo que proceda.

XII. Las modificaciones en carteras de promotores clientes deberán realizarse en los días del 15 al 30 de los meses 1 (enero), 5 (mayo) y 9 (septiembre).

7. Composición y definición de objetivos

7.1 Objetivos canal Horeca.

7.1.1 Objetivo de medición individual. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Horeca y CC.NN. de Horeca se ha de cumplir primero la condición necesaria de alcanzar al menos el 88% del total de venta neta (de todas

las referencias: clave, segundo nivel y resto) de la responsabilidad del empleado. Asimismo, de forma excepcional para 2017, queda establecido en alcanzar al menos un 86%.

Gerente de Ventas Hostelería.

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

– Peso 40% venta neta sell in de la Gerencia de las referencias Heroes (la venta bruta menos descuentos fijos, promocionales, rappelés, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos de colaboración, valor añadido, punto verde resto de descuentos, márgenes e incentivos de distribuidores).

– Peso 20% venta neta sell in de la Gerencia de las referencias de segundo nivel (la venta bruta menos descuentos fijos, promocionales, rappelés, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos de colaboración, valor añadido, punto verde resto de descuentos, márgenes e incentivos de distribuidores).

– Peso 40% venta neta sell in de la Gerencia del total referencias (la venta bruta menos descuentos fijos, promocionales, rappelés, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos de colaboración, valor añadido, punto verde resto de descuentos, márgenes e incentivos de distribuidores).

1. Gerente de Directo centro (Gerencia 110): Objetivos venta neta los correspondientes a las rutas de preventa de la Gerencia.

Key Account Hostelería.

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

– Peso 40% venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias Héros. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 20% venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 40% venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s del total de referencias. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

Promotor de Clientes y/o con distribuidores compartidos (PDD)

Se trata de aquellos promotores con volumen gestionado de uno o varios distribuidores A o B y/o volumen perteneciente a distribuidores de indirecto tradicional (C, D, E, G). Aquí tendrán cabida también el 100% de los promotores de clientes, ya que dichos clientes son servidos por distribuidores A o B con independencia de que tengan también o no volumen en indirecto tradicional. Se refiere por tanto a set de clientes y no rutas completas en lo que a sell out se refiere.

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

– Peso 40%-venta neta de:

- Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias Héros en distribuidores A, B,
- más Sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias Héros en distribuidores C, D, E, G.

Se considerará venta la venta bruta sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 20%-venta neta de:
 - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias 2.º nivel en distribuidores A, B,
 - más Sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias 2.º nivel en distribuidores C, D, E, G.

Se considerará venta la venta bruta Sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 40%-venta neta de:
 - Sell out de la responsabilidad del promotor del total de referencias en distribuidores A, B,
 - más Sell in de la responsabilidad del promotor del total de referencias en distribuidores C, D, E, G.

Promotor de Zona y/o promotor Indirecto Tradicional (PIM)

Se trata de aquellos promotores zona que gestionan distribuidores completos (rutas) A-B, y/o volumen perteneciente a distribuidores de indirecto tradicional (rutas C, D, E, G).

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

- Peso 40%-venta neta de:
 - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias Héroes en rutas A, B,
 - mas Sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias Héroes en distribuidores C, D, E, G.

Se considerará venta la venta bruta Sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 20%-venta neta de:
 - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias 2.º nivel en rutas A, B,
 - mas Sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias 2.º nivel en distribuidores C, D, E, G.

Se considerará venta la venta bruta Sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 40%-venta neta de:
 - Sell out de la responsabilidad del promotor del total de referencias 2.º nivel en rutas A, B,
 - mas Sell in de la responsabilidad del promotor del total de referencias en distribuidores C, D, E, G.

Nota: los promotores de los dos epígrafes anteriores: PDD y PIM, tienen exactamente la misma estructura. Lo único que cambia es el ámbito de responsabilidad.

Promotor de Directo (PDN)

Los promotores de Directo tendrán los mismos objetivos y pesos que los promotores PDD y PIM. La estructura siempre será la misma ya gestionen clientes, ya gestionen rutas completas. Lo único que variará será la responsabilidad.

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

- Peso 40%-venta neta preventiva de la responsabilidad del promotor de las referencias Héroes. Se considerará venta la venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos

descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 20%-venta neta preventiva de la responsabilidad del promotor de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 40%-venta neta preventiva de la responsabilidad del promotor del total de referencias. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

Vendedor de Directo

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

– Peso 40%-venta neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias Héroes. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 20%-venta neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 40%-venta neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s del total de referencias. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

Esto se aplicará también para el vendedor correturnos, en caso de existir esta figura. Para el vendedor correturnos se marcará como responsabilidad la totalidad de las rutas que sustituye.

Representante de Comercio.

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

– Peso 40%-venta neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s, de las referencias Héroes. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 20%-venta neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 40%-venta neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s del total de referencias. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

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

– Gerente: por programa de ventas de su gerencia tomado de resultado económico, (ECP).

– Promotores indirecto: Todo lo relacionado con:

• Sell out: se tomará del universo de preventiva indirecto, transmisiones de los distribuidores para contado y facturación para créditos, y el objetivo se marcará indexando el año anterior de sell out en función de las exigencias marcadas en el programa oficial para el sell in para el Área al que pertenece.

• Sell in se tomará del universo de preventiva directo (sell in) y el objetivo se tomará del programa de rutas creado para cada ruta de indirecto.

• Directo: se tomará del universo de preventiva directo y el objetivo del programa de rutas de preventiva.

En caso de existir promotores con funciones mixtas de directo e indirecto será posible su medición al hacerse de manera análoga a los promotores de indirecto dirigido. Se contemplará el sell out de toda su responsabilidad. Para la parte de indirecto se tomará el real de preventa indirecto y el objetivo se creará indexando sobre año anterior y para la parte de directo se tomará de preventa directo y los objetivos se tomarán del programa de rutas de preventa.

– CCNN Horeca: Universo CC.NN. y objetivo de programa creado por canal para cada Área/Gerencia.

7.1.2 Objetivo de Medición Área Regional/Nacional. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Horeca y CC.NN. de Horeca se ha de cumplir primero la condición necesaria de alcanzar al menos el 88% del total de venta neta (de todas las referencias: clave, segundo nivel y resto) de la responsabilidad del empleado. Asimismo, de forma excepcional para 2017, queda establecido en alcanzar al menos un 86%.

Key Account Manager Cuentas Nacionales.

El peso del objetivo de medición de Área Regional sobre el total del incentivo es del 70%, y el peso del objetivo de medición nacional es del 30%, siendo su composición la siguiente:

– Peso 40%-venta neta1 incremental total Área clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el Sell-Out Horeca Organizada de los clientes de su Área Regional de responsabilidad (CCNN+CCRR).

– Peso 30%-venta neta1 incremental productos clave del Área (Heroes + 2ND SKU) clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será Sell-Out Horeca Organizada Heroes + 2ND de los clientes de su Área Regional de responsabilidad (CCNN+CCRR).

– Peso 30% - NSV sell-in incremental Horeca Organizada Nacional (CCNN+CCRR).

Medición será el resultado Sell-in (NSV) Horeca Organizada Nacional (CCNN+CCRR)

– Key Account Regional Cuentas Nacionales.

El peso del objetivo de medición de su cartera de clientes es del 70%, y el peso del objetivo de medición Regional es del 30%, siendo su composición la siguiente:

– Peso 40%-venta neta1 incremental total clientes de su responsabilidad (CCRR).

Medición será el Sell-Out Horeca Organizada clientes de su responsabilidad (CCRR).

– Peso 30%-venta neta1 incremental productos clave (Heroes + 2ND SKU) clientes de su responsabilidad (CCRR).

Medición será el Sell-Out VN1 Heroes + 2ND SKU clientes de su responsabilidad (CCRR).

– Peso 30%-venta neta1 incremental total Área clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el Sell-Out Horeca Organizada de los clientes de su Área Regional (CCNN+CCRR).

Gestor de Punto de Venta Cuentas Nacionales.

El peso del objetivo de medición de su responsabilidad es del 70%, y el peso del objetivo de medición del Área Regional es del 30%, siendo su composición la siguiente:

– Peso 40%-venta neta1 incremental total Área clientes CCNN.

Medición será el Sell-Out Horeca Organizada Área CCNN.

– Peso 30%-venta neta1 incremental productos clave Área (Heroes + 2ND SKU) clientes Horeca Organizada (CCNN).

Medición será el Sell-Out VN1 Heroes + 2ND SKU de su Área CCNN.

– Peso 30%-venta neta1 incremental total Área clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el Sell-Out Horeca Organizada de los clientes de su Área Regional (CCNN+CCRR).

7.1.4 Objetivo de Medición Grupal Hostelería 2017. El objetivo grupal de todas las categorías se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento a partir del 101% del objetivo.

– Objetivo para todas las categorías de Horeca: venta neta total (NSV) de la Dirección Regional.

– Objetivo para todas las categorías de CCNN Horeca: venta neta total (NSV) CCNN Horeca, total Nacional+Regional (no incluye impulso).

Se entiende por venta neta total (NSV): la venta bruta menos descuentos fijos, promocionales, rappelés, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos de colaboración, valor añadido, punto verde resto de descuentos, márgenes e incentivos de distribuidores.

7.2 Objetivos Canal Alimentación: Como se detalla en normas comunes apartado VIII, la base 100 de las tablas de Jefes de Ventas de Alimentación y Gestores Punto de Ventas de Alimentación, se verá indexada tanto en las liquidaciones cuatrimestrales como regularización anual, por el resultado de venta neta del Canal, según se detalla en cada una de las tablas.

Jefe de Ventas Alimentación.

Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90% de Adherencia abierta al rutero media de su equipo (Positivas vs total planificado).

– Jefe de Ventas Campo con Gestión de Cuentas.

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 90%, su composición la siguiente:

• Peso 50%-Semanas de exposiciones ponderadas totales de su equipo, tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual. Exposiciones reales + ficticias.

* Ponderadas: en función del tipo de exposición.

La medición de la exposición debe seguir el procedimiento que se marque desde el responsable de ventas campo.

Todas las exposiciones tienen que incluir foto (igual que en 2016).

• Peso 20%-Objetivo anual expositores con reparto por mes de su equipo.

El objetivo anual de expositores tendrá los expositores desglosados por mes y GPV's, pudiéndose cambiar con antelación de una marca por otra, sin cambiar el número a alcanzar. En dicho objetivo se especificará qué tipo de expositores cuentan para la consecución del mismo.

Será imprescindible la grabación en la herramienta para la validación del objetivo.

- Peso 10%-Incremento de espacio en el lineal de su equipo

Este objetivo reflejará el incremento de cuota en el lineal de los puntos de venta asignados a los GPV's en los cuales se pueda realizar la medición mediante planorama (herramienta para la medición del lineal).

Será de debido cumplimiento que el GVP tome los datos de la forma correcta del lineal.

- Peso 10%-venta neta de todas las Cuentas Locales de su cartera vs Presupuesto.

Objetivo de medición nacional

El peso del objetivo de medición Nacional sobre el total del incentivo es del 10%, siendo su composición la siguiente:

- Peso 10%-Dato nacional de IRI/Nielsen en Cuota volumen de Venta en Doble Ubicación SSE.

La medición de Nielsen% cuota ventas doble exposición se hará en función de la información suministrada por Nielsen para ámbito nacional.

– Jefe de Ventas Campo sin Gestión de Cuentas

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 85%, siendo su composición la siguiente:

- Peso 50%-Semanas de exposiciones ponderadas totales de su equipo, tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual. Exposiciones reales + ficticias.

* Ponderadas: en función del tipo de exposición.

La medición de la exposición debe seguir el procedimiento que se marque desde el responsable de ventas campo.

Todas las exposiciones tienen que incluir foto (igual que en 2016).

- Peso 25%-Objetivo anual expositores con reparto por mes de su equipo.

El objetivo anual de expositores tendrá los expositores desglosados por mes y GPV's, pudiéndose cambiar con antelación de una marca por otra, sin cambiar el número a alcanzar. En dicho objetivo se especificará qué tipo de expositores cuentan para la consecución del mismo.

Será imprescindible la grabación en la herramienta para la validación del objetivo.

- Peso 10%-Incremento de espacio en el lineal de su equipo.

Este objetivo reflejará el incremento de cuota en el lineal de los puntos de venta asignados a los GPV's en los cuales se pueda realizar la medición mediante planorama (herramienta para la medición del lineal).

Será de debido cumplimiento que el GVP tome los datos de la forma correcta del lineal.

Objetivo de medición nacional.

El peso del objetivo de medición Nacional sobre el total del incentivo es del 15%, siendo su composición la siguiente:

- Peso 15%-Dato nacional de IRI/Nielsen en Cuota volumen de Venta en Doble Ubicación SSE.

La medición de Nielsen% cuota ventas doble exposición se hará en función de la información suministrada por Nielsen para ámbito nacional.

Gestor Punto de Venta Alimentación.

Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90% de Adherencia abierta al rutero (Positivas vs total planificado).

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

- Peso 50%-Semanas de exposiciones ponderadas totales, tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual. Exposiciones reales + ficticias.
 - * Ponderadas: en función del tipo de exposición.

La medición de la exposición debe seguir el procedimiento que se marque desde el responsable de ventas campo.

Todas las exposiciones tienen que incluir foto (igual que en 2016).

- Peso 30%-Objetivo anual expositores con reparto por mes.

El objetivo anual de expositores tendrá los expositores desglosados por mes y GPV, pudiéndose cambiar con antelación de una marca por otra, sin cambiar el número a alcanzar. En dicho objetivo se especificará qué tipo de expositores cuentan para la consecución del mismo.

Será imprescindible la grabación en la herramienta para la validación del objetivo.

- Peso 10%-Incremento de espacio en el lineal.

Este objetivo reflejará el incremento de cuota en el lineal de los puntos de venta asignados al GPV en los cuales se pueda realizar la medición mediante planorama (herramienta para la medición del lineal).

Será de debido cumplimiento que el GVP tome los datos de la forma correcta del lineal.

Objetivo de medición nacional.

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

- Peso 10%-Dato nacional de IRI/Nielsen en Cuota volumen de Venta en Doble Ubicación SSE.

La medición de Nielsen% cuota ventas doble exposición se hará en función de la información suministrada por Nielsen para ámbito nacional.

7.2.1 Objetivo de medición grupal alimentación 2017. El objetivo grupal ambas categorías (Jefe de Alimentación y Gestor Punto de Venta Alimentación), será la venta neta ampliada del canal. Se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento a partir del 101% del objetivo.

8. Forma de pago

8.1 Regularización individual anual.

– En cada ciclo que se cumpla el objetivo cuatrimestral fijado, se anticipará el porcentaje que le corresponda del importe anual en base 85% del objetivo cuatrimestral, con los siguientes pesos: 30% 1.º cuatrimestre y 40% 2.º cuatrimestre. Estos pesos cuatrimestrales serán de aplicación para todos los grupos.

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

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

– La regularización anual será total, es decir, se realizará entre todos los objetivos. La regularización consistirá en comparar el tramo alcanzado entre todos los objetivos y lo anticipado. El ajuste será la diferencia en caso de ser positiva. El ajuste nunca será negativo, en este caso será cero.

– Se mantiene vigente el acuerdo para el colectivo de Representantes de Comercio firmado con fecha 1 de Junio de 2011, sobre liquidación de Incentivos por cumplimiento de objetivos.

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

– Dado el carácter incentivador de esta remuneración variable y su vinculación al completo y total desarrollo del correspondiente ejercicio, será condición indispensable para acceder a la regularización anual que el empleado permanezca en la plantilla de la empresa en el cierre del ejercicio al que se refieran los objetivos fijados para el devengo de la remuneración variable Incentivos de Ventas.

8.2 Regularización grupal anual. Si se cumple el incentivo grupal se realizará un único pago anual, y formará parte de la regularización anual individual.

9. Anexos

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

Asimismo se adjunta como anexo IV el documento de protocolo y gestión de cambios.

ANEXO I - HOSTELERÍA

TABLA DE INCENTIVOS 2017 - HOSTELERÍA - Mín 86% / Máx 110%

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Gerente de Ventas Hostelería	Key Account Regional CCNN	Promotor/Gestor Hostelería	Vendedor de Directo	GPV CCNN Hostelería	1er Cuatrimestre 30%	2º Cuatrimestre 40%	1er Cuatrimestre 30%	2º Cuatrimestre 40%	1er Cuatrimestre 30%
Base Percepción Anual	9.800,09 €		8.441,10 €		6.915,60 €		6.102,00 €		5.436,88 €	
de la base anual	2.499,02 €		2.152,48 €		1.763,48 €		1.556,01 €		1.386,40 €	
85% Cobro Cuatrimestral	3.332,03 €		2.869,97 €		2.351,50 €		2.074,68 €		1.848,54 €	
Peso Cuatrimestral	30%		30%		30%		30%		30%	
Importe máximo Cuatrimestral	2.499,02 €		2.152,48 €		1.763,48 €		1.556,01 €		1.386,40 €	
%consecución s/programa	Total Anual Individual		Total Anual Individual		Total Anual Individual		Total Anual Individual		Total Anual Individual	
86%	1.816,35 €		1.564,47 €		1.281,74 €		1.130,94 €		1.007,67 €	
87%	2.048,74 €		1.764,64 €		1.445,73 €		1.275,64 €		1.136,60 €	
88%	2.310,87 €		1.990,42 €		1.630,70 €		1.438,85 €		1.282,02 €	
89%	2.606,53 €		2.245,08 €		1.839,34 €		1.622,95 €		1.446,05 €	
90%	2.940,02 €		2.532,33 €		2.074,68 €		1.830,60 €		1.631,06 €	
91%	3.316,19 €		2.856,32 €		2.340,12 €		2.064,81 €		1.839,75 €	
92%	3.740,48 €		3.221,78 €		2.639,53 €		2.329,00 €		2.075,13 €	
93%	4.219,05 €		3.633,99 €		2.977,24 €		2.626,98 €		2.340,64 €	
94%	4.758,86 €		4.098,94 €		3.358,17 €		2.963,09 €		2.640,11 €	
95%	5.367,73 €		4.623,38 €		3.787,83 €		3.342,20 €		2.977,90 €	
96%	6.054,50 €		5.214,92 €		4.272,46 €		3.769,82 €		3.358,91 €	
97%	6.829,14 €		5.882,14 €		4.819,10 €		4.252,15 €		3.788,66 €	
98%	7.702,90 €		6.634,73 €		5.435,68 €		4.796,19 €		4.273,40 €	
99%	8.688,44 €		7.483,61 €		6.131,15 €		5.409,84 €		4.820,17 €	
100%	9.800,09 €		8.441,10 €		6.915,60 €		6.102,00 €		5.436,88 €	
101%	11.278,72 €		9.285,21 €		7.607,16 €		6.712,20 €		5.980,57 €	
102%	12.757,36 €		10.129,32 €		8.298,72 €		7.322,40 €		6.524,26 €	
103%	14.236,00 €		10.973,43 €		8.990,28 €		7.932,60 €		7.067,95 €	
104%	15.714,64 €		11.817,54 €		9.681,84 €		8.542,80 €		7.611,63 €	
105%	17.193,28 €		12.661,65 €		10.373,40 €		9.153,00 €		8.155,32 €	
106%	18.671,92 €		13.505,76 €		11.064,96 €		9.763,20 €		8.699,01 €	
107%	20.150,55 €		14.349,87 €		11.756,52 €		10.373,40 €		9.242,70 €	
108%	21.629,19 €		15.193,98 €		12.448,08 €		10.983,60 €		9.786,39 €	
109%	23.107,83 €		16.038,09 €		13.139,64 €		11.593,80 €		10.330,08 €	
110%	24.586,47 €		16.882,20 €		13.831,20 €		12.204,00 €		10.873,76 €	
	623,47 €		508,84 €		362,96 €		163,33 €		163,33 €	
	872,64 €		712,38 €		508,14 €		228,67 €		228,67 €	
	1.122,92 €		915,91 €		653,31 €		293,99 €		293,99 €	
	1.372,08 €		1.119,44 €		798,50 €		359,32 €		359,32 €	
	1.621,25 €		1.322,97 €		943,67 €		424,65 €		424,65 €	
	1.839,16 €		1.526,51 €		1.089,10 €		489,98 €		489,98 €	
	2.084,18 €		1.730,04 €		1.234,53 €		555,32 €		555,32 €	
	2.329,19 €		1.933,57 €		1.379,96 €		620,65 €		620,65 €	
	2.574,21 €		2.137,10 €		1.525,40 €		685,98 €		685,98 €	
	2.819,23 €		2.340,64 €		1.670,83 €		751,31 €		751,31 €	

ANEXO II - ALIMENTACIÓN

TABLA DE INCENTIVOS 2017 - ALIMENTACIÓN - Mín 90% / Máx 110%

		Grupo I Alimentación - Gestor Punto de Ventas Campo Alimentación															
		85% de la base anual nivel 100% - 1er Cuatrimestre = 30% ; 2º Cuatrimestre = 40%															
		% Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa															
		90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
95%	% Cobertura individual s/programa	775	832	897	962	1.060	1.183	1.305	1.386	1.468	1.550	1.631	1.762	1.892	2.023	2.153	2.284
96%		904	971	1.047	1.123	1.237	1.380	1.522	1.618	1.713	1.808	1.903	2.055	2.207	2.360	2.512	2.664
97%		1.085	1.165	1.256	1.347	1.484	1.656	1.827	1.941	2.055	2.169	2.284	2.466	2.649	2.832	3.014	3.197
98%		1.343	1.442	1.555	1.668	1.838	2.050	2.262	2.403	2.545	2.686	2.827	3.053	3.280	3.506	3.732	3.958
99%		1.808	1.941	2.093	2.245	2.474	2.759	3.045	3.235	3.425	3.616	3.806	4.110	4.415	4.719	5.024	5.328
100%		2.583	2.773	2.990	3.208	3.534	3.942	4.350	4.621	4.893	5.165	5.437	5.872	6.307	6.742	7.177	7.612
101%		2.608	2.801	3.020	3.240	3.569	4.021	4.437	4.714	4.991	5.268	5.709	6.224	6.748	7.214	7.679	8.145
102%		2.660	2.856	3.080	3.304	3.640	4.139	4.567	4.853	5.138	5.423	5.981	6.577	7.190	7.686	8.182	8.677
103%		2.712	2.912	3.140	3.368	3.711	4.218	4.654	4.945	5.236	5.527	6.253	6.870	7.694	8.225	8.756	9.286
104%		2.763	2.967	3.200	3.432	3.781	4.336	4.785	5.084	5.383	5.682	6.524	7.281	8.199	8.764	9.330	9.895
105%		2.841	3.050	3.289	3.529	3.887	4.415	4.872	5.176	5.481	5.785	6.905	7.751	8.767	9.371	9.976	10.580
106%		2.892	3.106	3.349	3.593	3.958	4.533	5.002	5.315	5.627	5.940	7.340	8.221	9.334	9.978	10.622	11.266
107%		2.970	3.189	3.439	3.689	4.064	4.651	5.133	5.453	5.774	6.095	7.884	8.808	9.902	10.585	11.268	11.951
108%		3.047	3.272	3.529	3.785	4.170	4.730	5.220	5.546	6.117	6.456	8.319	9.278	10.470	11.192	11.914	12.636
109%		3.099	3.327	3.588	3.849	4.241	4.809	5.307	5.638	6.606	6.973	8.808	9.806	11.100	11.866	12.631	13.397
110%		3.151	3.383	3.648	3.914	4.312	4.927	5.437	5.777	7.095	7.490	9.243	10.335	11.731	12.540	13.349	14.158

ANEXO III - ALIMENTACIÓN

TABLA DE INCENTIVOS 2017 - ALIMENTACIÓN - Mín 90% / Máx 110%

Grupo V Alimentación - Jefe de Ventas Campo Alimentación

85% de la base anual nivel 100% - 1er Cuatrimestre = 30% ; 2º Cuatrimestre = 40%

% Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa

	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
% Cobertura individual/s/programa	1.374	1.476	1.591	1.707	1.881	2.098	2.315	2.459	2.604	2.749	2.893	3.125	3.356	3.588	3.819	4.051
	1.603	1.722	1.857	1.992	2.194	2.447	2.700	2.869	3.038	3.207	3.376	3.646	3.916	4.186	4.456	4.726
	1.924	2.066	2.228	2.390	2.633	2.937	3.241	3.443	3.646	3.848	4.051	4.375	4.699	5.023	5.347	5.671
	2.382	2.558	2.758	2.959	3.260	3.636	4.012	4.263	4.514	4.764	5.015	5.416	5.817	6.219	6.620	7.021
	3.207	3.443	3.713	3.983	4.388	4.895	5.401	5.738	6.076	6.414	6.751	7.291	7.831	8.371	8.911	9.451
	4.581	4.919	5.304	5.690	6.269	6.992	7.715	8.198	8.680	9.162	9.644	10.416	11.187	11.959	12.731	13.502
	4.627	4.968	5.357	5.747	6.332	7.132	7.870	8.362	8.854	9.345	10.127	11.041	11.971	12.796	13.622	14.447
	4.719	5.066	5.464	5.861	6.457	7.342	8.101	8.608	9.114	9.620	10.609	11.666	12.754	13.633	14.513	15.392
	4.810	5.165	5.570	5.975	6.582	7.482	8.256	8.772	9.288	9.804	11.091	12.187	13.649	14.590	15.531	16.473
	4.902	5.263	5.676	6.088	6.708	7.691	8.487	9.017	9.548	10.078	11.573	12.916	14.544	15.547	16.550	17.553
	5.039	5.410	5.835	6.259	6.896	7.831	8.641	9.181	9.722	10.262	12.248	13.749	15.551	16.623	17.695	18.768
	5.131	5.509	5.941	6.373	7.021	8.041	8.873	9.427	9.982	10.536	13.020	14.582	16.557	17.699	18.841	19.983
	5.268	5.656	6.100	6.544	7.209	8.251	9.104	9.673	10.242	10.811	13.984	15.624	17.564	18.776	19.987	21.198
	5.406	5.804	6.259	6.714	7.397	8.391	9.259	9.837	10.850	11.453	14.756	16.457	18.571	19.852	21.133	22.414
	5.497	5.902	6.365	6.828	7.523	8.530	9.413	10.001	11.718	12.369	15.624	17.395	19.690	21.048	22.406	23.764
	5.589	6.001	6.471	6.942	7.648	8.740	9.644	10.247	12.586	13.285	16.395	18.332	20.809	22.244	23.679	25.114

ANEXO IV

Gestión de Incidencias para Horeca y Alimentación

– Para cambios de carácter organizativo (altas, bajas, situaciones IT, cambio de puesto), de responsabilidad, y de disconformidad con los datos facilitados, se tramitará a través de la plantilla que se acompaña en la norma, «Gestión de incidencias de incentivos de ventas».

– De carácter organizativo: será cumplimentada por el Técnico de RR.HH. del Área.

– Cambios de responsabilidad o de disconformidad con los datos facilitados: será cumplimentada por el responsable jerárquico. El responsable será quien la entregue al Director de Ventas de Hostelería del Área Regional y/o Manager de Ventas Campo de Alimentación que corresponda, con los comentarios y observaciones que cada uno de ellos considere convenientes.

– Se enviarán debidamente firmadas al coordinador de incentivos, desde donde se gestionará según corresponda.

Las incidencias de disconformidad se tramitarán en la Comisión Paritaria de seguimiento que, aplicando los acuerdos y criterios vigentes, procederán o no a las modificaciones solicitadas. La decisión adoptada se comunicará a los responsables de Comercial, Finanzas y RR.HH. de las Áreas. El responsable comercial comunicará la decisión al interesado.

GESTIÓN DE INCIDENCIAS DE INCENTIVOS DE VENTAS – ANEXO IV			
REGIÓN _____			
Tipo de Incidencia	Organizativa: <input type="checkbox"/>	Cambio Responsabilidad: <input type="checkbox"/>	Disconformidad: <input type="checkbox"/>
Fecha notificación:	Fecha de efectos:		
Director Regional de Ventas:			

Datos del empleado que solicita la aplicación de la Incidencia

Nombre y Apellidos:
Centro de trabajo:
Nº empleado:

Datos del superior del empleado:

Nombre y Apellidos:	
Nº empleado:	Puesto:

Descripción de la incidencia / cambio solicitado / causas:

--

Comentarios Área Geográfica o Funcional

--

Fdo.
Dir.Regional

Fdo.
Finanzas Área

Fdo.
Recursos Humanos

ANEXO XI

Acta de constitución y Estatutos de la Comisión Paritaria de Formación de «Schweppes, S.A.»

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

Artículo 6.

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

Artículo 7.

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

Artículo 8.

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

Artículo 9.

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

- 1.º Tema y contenido.
- 2.º Fechas y horarios.
- 3.º Centro donde se imparte.
- 4.º Personal o Sección al que va dirigido.
- 5.º Condiciones.

6.º Número de plazas.

7.º Otros.

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

ANEXO XII

Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de «Schweppes, S.A.»

El presente Reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del Comité Intercentros de la empresa «Schweppes, S.A.», y tiene vigencia en tanto no sea revocado por la mayoría absoluta de dicho Comité.

CAPÍTULO I

Principios

Artículo 1.º

El Comité Intercentros de empresa es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa «Schweppes, S.A.»

Artículo 2.º

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

Artículo 3.º

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 y en concreto todas las materias a las que se refiere el artículo 11, apartado Competencias y cometidos, de este mismo anexo XII.

Artículo 4.º

Composición: estará compuesto por trece miembros titulares.

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

Artículo 5.º

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.º

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.º

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.º

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.º

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

Artículo 10.º

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.º

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

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

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

Gastos por desplazamientos, comida y representación o dietas. Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros en el marco de las reuniones mantenidas con la empresa, es decir, desplazamientos, gastos comida y representación (conforme se regula para los promotores de la empresa), alojamientos y dietas (con pernocta), serán abonados por parte de la empresa.

No será compatible el percibo de dietas (con pernocta) con el abono de gastos comida y representación, de acuerdo a lo establecido en la norma DP-003 del presente Convenio colectivo (anexo XV).

Competencias y cometidos.

a) Está legitimado para negociar Convenios colectivos en la empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

b) Está facultado para la negociación de toda clase de medidas que afecten a los trabajadores de la compañía, incluyendo expresamente la negociación y suscripción de acuerdos en representación de los trabajadores en procedimientos colectivos de (i) despido, (ii) modificación sustancial de las condiciones de trabajo, (iii) movilidad geográfica, (iv) suspensión de contratos de trabajo, (v) reducciones de jornada, y (vi) negociación colectiva en todos los aspectos previstos en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

ANEXO XIII

Norma de régimen interior DP-001

Objeto

Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, S.A.» 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 en «Schweppes, S.A.» 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 2017 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 14,92 euros brutos por cada hijo.

Una asignación mensual de 42,59 euros brutos por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral.

1.1 Beneficiarios.

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

1.2 Familiares que dan derecho al complemento y ayuda.

1.2.1 Los hijos de cualquiera de los cónyuges o pareja de hecho legalmente constituida que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y hasta que alcancen la edad de 21 años.

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

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

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

1.3 Reconocimiento del Derecho.

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

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

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

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

1.4 Pago del complemento y ayuda de pago periódico.

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

II. Ayuda de pago único

Una asignación de 866,12 euros brutos al contraer matrimonio.

Una asignación de 346,11 euros brutos por el 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, S.A.», 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, S.A.», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el libro de familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

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

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

2.6 Pago de las ayudas de pago único.

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

III. Complemento por hijos con discapacidad

Por cada hijo con discapacidad se abonará una asignación mensual de 288,42 euros brutos.

3.1 Beneficiarios.

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

3.2 Familiares que dan derecho al complemento.

3.2.1 Los hijos de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos con discapacidad, por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

3.3 Reconocimiento del Derecho.

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos con discapacidad corresponde en todos los casos a «Schweppes, S.A.», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de 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, S.A.» 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 con discapacidad, será por cuenta y cargo «Schweppes, S.A.», que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

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

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

- La ayuda se concederá exclusivamente para cirugía de la miopía.
- El estudio y tramitación de las solicitudes será realizado por el Servicio Médico de la compañía.
- Las intervenciones se realizarán a través del seguro médico concertado por la compañía.
- El importe de la ayuda ascenderá a un 75% del coste total de la intervención quirúrgica.

V. Disposición derogatoria

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 2016 las materias objeto de la presente norma.

ANEXO XIV

Norma de régimen interno DP-002

I. Objeto

Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, S.A.» 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, S.A.» 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 2017 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. Situaciones de incapacidad temporal; maternidad

Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal; Maternidad.

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

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

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

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

IV. Beneficiarios

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

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

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

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

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

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, S.A.» complementará hasta un máximo de 40% (cuarenta por ciento) las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100% (cien por cien) de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. *Conceptos salariales básicos*

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus de empresa.

VII. *Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; 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, S.A.» 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, S.A.», el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

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

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de personal de «Schweppes, S.A.» 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, S.A.» 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, S.A.», quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. Disposición derogatoria

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 2016 las materias objeto de la presente norma.

ANEXO XV

Norma de régimen interno DP-003

Dietas y gastos de comida y representación

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

2. Causa. Los costes que por estos conceptos abona la compañía son, en ocasiones, fiscalmente deducibles, aún sin imputarlos a los perceptores, siempre y cuando puedan ser justificados, en cuanto a las causas que los originan y de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.

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

– Gastos de comida: Cantidad máxima abonada por «Schweppes, S.A.» como compensación por los gastos de manutención incurridos por el personal comercial en el ejercicio de sus funciones por cada día de trabajo efectivo.

– Gastos de representación: Cantidad máxima abonada por «Schweppes, S.A.» como compensación por los gastos de representación incurridos por los trabajadores con el puesto de trabajo de promotor en el ejercicio de sus funciones comerciales por cada día de trabajo efectivo.

– Dieta completa: Cantidad establecida en Convenio colectivo de «Schweppes, S.A.», como compensación para aquellas personas que estando trabajando fuera de su centro de trabajo y de su localidad de residencia, tuvieran que realizar las 2 comidas diarias y pernocta en hotel.

4. Ámbito de aplicación. 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. Gastos de comida. Será incompatible con la percepción de la dieta completa u otras situaciones en las que la comida sea abonada por la compañía.

Los comerciales de la empresa (a excepción de los Representantes del Comercio) tendrán derecho a que se les reembolsen los gastos de manutención incurridos en el ejercicio de sus funciones de forma tal que podrán liquidar por nota de gastos:

- 8 euros por día de trabajo efectivo. A tales efectos, será necesario presentar un único recibo o factura correspondiente y no varios por día, por importe mínimo de 5 euros que acredite el gasto de la comida de mediodía o;

- 15 euros por día de trabajo efectivo. A estos efectos, será necesario presentar un único recibo o factura correspondiente y no varios por día, por un importe mínimo de 8 euros que acredite el gasto de la comida de mediodía.

Los recibos o facturas por importe inferior a 5 euros no serán reembolsados o abonados por la empresa en cuantía alguna.

En cualquier caso, sólo se contempla la posibilidad de que se presente un único recibo o factura y no varios por cada día.

Los recibos o facturas se presentarán en la liquidación de gastos al finalizar el mes y el reembolso de gastos se abonará por la empresa a mes vencido.

6. Gastos de representación. Los trabajadores de la empresa con el puesto de trabajo de promotores o personal con funciones de comercial asimiladas al coeficiente salarial 140 tendrán derecho a que se les reembolsen los gastos de representación incurridos en el ejercicio de sus funciones comerciales hasta un máximo de 13 euros por día de trabajo efectivo. A estos efectos, será necesario presentar los recibos o facturas correspondientes, siendo requisito presentar al menos recibos o facturas que acumulen un importe mínimo de 8 euros.

En caso de que no se justifique este mínimo de 8 euros, la empresa reembolsará únicamente el importe justificado.

Los recibos o facturas se presentarán en la liquidación de gastos al finalizar el mes y el reembolso de gastos se abonará por la empresa a mes vencido.

7. Fondo fijo. Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente un anticipo en concepto de fondo fijo permanente por la cantidad de 150 euros a Vendedores y Gestores de Punto de Venta (coeficiente salarial 130) y de 300 euros a promotores o personal con funciones de comercial asimiladas al coeficiente salarial 140. En caso de baja del empleado de la empresa por cualquier causa, ésta procederá a recuperar en su finiquito este fondo fijo.

8. Dieta completa (según tabla de Convenio). Son incompatibles con la percepción de gastos de comida u otras situaciones en las que los gastos que con ellas se pretenden cubrir, sean abonados por la compañía.

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

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

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

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

ANEXO XVI

Representantes de Comercio

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

- a) Recuperación de rutas de distribuidores venta (indirecto), sin límite.
- b) Sustitución rutas propias en directo: Se acuerda no superar la cifra de 110 Representantes de Comercio en un plazo de 4 años, correspondiendo aproximadamente al 30% de la fuerza de ventas a la fecha de la firma del acuerdo.

2. Retribuciones. Para el nacimiento del derecho a las percepciones salariales previstas para este colectivo y recogidas en los anexos I y II-Rep. Comercio, se tendrán en consideración las siguientes circunstancias:

- a) La percepción salarial correspondiente al 1.^{er} año se devengará durante un año efectivo de trabajo desde el primer día.
- b) Para la obtención de la percepción salarial correspondiente al 2.º año y siguientes, se considerarán como tales los años naturales.

a) Comisiones fijas anuales. Se acuerda el establecimiento de una «Tabla de comisiones fijas anuales» para el año 2017 que se incluye como anexo I-Rep. Comercio.

b) Incentivos. Los incentivos por cumplimiento de objetivos para el año 2017 se abonarán mensualmente en base 100, de acuerdo con la tabla de «Incentivos Anuales por cumplimiento de objetivos en base 100%», anexo I-Rep. Comercio.

Se realizará una regularización cuatrimestral por cumplimiento de objetivos en base 100; manteniendo una regularización anual de acuerdo a la «Tabla de incentivos por consecución de programa», que se incluye como anexo II-Rep. Comercio, con la consecución porcentual de objetivos en los tramos comprendidos en dicha tabla.

Para su revalorización para el año 2017 y siguientes será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

A efectos del año 2017, los objetivos, pesos, volúmenes y sistema de medición, se regularán según lo dispuesto en el anexo IX «Sistema de retribución variable Incentivos de Ventas del presente Convenio colectivo, para este colectivo de representantes de comercio.

Se acuerda incorporar al texto del Convenio colectivo las posibles modificaciones que se produzcan respecto a la «Tabla de Incentivos», anexo I-Rep. Comercio.

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

c) Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones. Dada la especial intensificación del trabajo en este Sector durante los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive), las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del período estival, y al efecto de compensar al trabajador por los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria para el colectivo de Representantes de Comercio que disfrute sus vacaciones desde el día 1 de enero al día 15 de junio (ambos inclusive) y del día 15 de septiembre al día 31 de diciembre (ambos inclusive).

Dicha gratificación se hará efectiva con la retribución del mes de disfrute del período vacacional, y cuyo valor por día disfrutado dentro de dichos períodos, será el resultante de la aplicación de la tabla de gratificación Anual por Fecha de Disfrute de Vacaciones entre 30 días, en anexo I-Rep. Comercio.

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

3. Prestación por incapacidad temporal. En el caso concreto de la prestación complementaria por incapacidad temporal, se acuerda para este colectivo de trabajadores

idéntica redacción que para el resto de los trabajadores de la compañía con la única excepción de los conceptos salariales básicos sobre los que opera, siendo estos, en el caso de los representantes de comercio, las comisiones fijas anuales (anexo I-Rep. Comercio).

ANEXO I

Representantes de Comercio*Comisiones fijas anuales año 2017 (euros)*

Rutas clientes día

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
15.553	16.368	17.247

Rutas clientes noche

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
17.247	18.289	19.137

* La aplicación de las comisiones fijas de rutas de clientes noches será en las rutas 100% clientes noche.

Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100% (euros)

Año 2017

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
10.368	1.9129	11.497

Gratificación anual por fecha disfrute vacaciones (euros)

Año 2017

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
321	338	356

ANEXO II

Representantes de Comercio*Incentivos por consecución de programa*

Año 2017

Porcentaje de consecución s/programa	Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros	Año 3.º antigüedad — Euros
86	1.921,97	2.022,69	2.131,23
87	2.167,80	2.281,41	2.403,82
88	2.445,07	2.573,21	2.711,28

Porcentaje de consecución s/programa	Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros	Año 3.º antigüedad – Euros
89	2.757,80	2.902,33	3.058,06
90	3.110,54	3.273,55	3.449,20
91	3.508,51	3.692,39	3.890,51
92	3.957,41	4.164,81	4.388,28
93	4.463,74	4.697,68	4.949,74
94	5.034,86	5.298,72	5.583,03
95	5.679,04	5.976,66	6.297,36
96	6.405,65	6.741,35	7.103,07
97	7.225,22	7.603,87	8.011,87
98	8.149,65	8.576,75	9.036,95
99	9.192,35	9.674,10	10.193,19
100	10.368,47	10.911,85	11.497,35
101	10.599,35	11.154,83	11.753,37
102	11.885,54	12.508,43	13.179,60
103	13.167,81	13.857,90	14.601,48
104	14.446,15	15.203,23	16.019,00
105	15.712,62	16.536,08	17.423,36
106	16.423,11	17.283,80	18.211,20
107	17.647,64	18.572,50	19.569,05
108	18.868,41	19.857,26	20.922,74
109	20.085,43	21.138,06	22.272,27
110	21.330,84	22.448,73	23.653,27