

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**11766** *Resolución de 30 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Schweppes, SA.*

Visto el texto del XIV Convenio colectivo de la empresa Schweppes, S.A. (Código de convenio n.º 90008652011995), que fue suscrito, con fecha 2 de julio de 2018, 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 (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 30 de julio de 2018.—La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

#### **XIV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA 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).

En todo caso, en sucesivos Convenios Colectivos, no será necesaria la especificación anterior relativa a los centros de trabajo de Toledo y Sevilla procedentes de La Casera, S.A., habida cuenta que éstos actualmente forman parte de todos los centros de trabajo que Schweppes, S.A. tiene establecidos en todo el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2019 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 1ª, que a los anteriormente clasificados como Oficiales de 1ª no se les encomendará funciones inferiores a las estipuladas para los anteriormente clasificados como Oficiales de 2ª, 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 año 2018 (Euros brutos)	Importe año 2019 (Euros brutos)
61 años	43.670,78	44.151,16
62 años	41.506,66	41.963,23
63 años	34.801,31	35.184,13
64 años	30.331,07	30.664,71
65 años	26.978,37	27.275,13
66 años	23.625,74	23.885,63
67 años	19.155,49	19.366,20

\* 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, adicional al período de vacaciones.

La jornada de trabajo ordinaria no será superior a 10 horas diarias (excepto los sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias), pudiendo ser distribuida a lo largo del año según las necesidades organizativas y productivas 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, así como el sábado 31 de marzo de 2018 y el sábado Santo en 2019, 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, salvo aquéllas realizadas en las 2 horas de arranque (horas irregulares previas), que se compensarán con el doble de su valor en descanso.

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

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

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

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. *Jornada nocturna de mayores de 59 años en el área industrial (fábricas).*

El Personal del área industrial de edad superior a 59 años, podrá ser excluido del trabajo en turno de noche, siempre y cuando (i) lo solicite voluntariamente, (ii) exista otro trabajador, compatible por perfil y línea de producción, que voluntariamente decida sustituirle y (iii) el número de trabajadores de edad superior a 59 años excluidos del turno de noche, sumado al número de empleados que, por limitación médica, no puedan prestar servicios en este turno, no exceda del 12% de la plantilla de la fábrica.

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

- Trimestralmente la Compañía pondrá a disposición de los empleados de la fábrica:
  - i. Un primer listado en el que aquellos trabajadores de edad superior a 59 años podrán solicitar su exclusión del turno de noche.
  - ii. Un segundo listado en el que cualquier trabajador de la fábrica podrá presentarse voluntario para sustituir, en el turno de noche, a los trabajadores incluidos en el listado anterior.

– En el caso de que exista compatibilidad, por perfil profesional y línea de producción, entre un trabajador mayor de 59 años que solicite su exclusión del turno de noche, y un sustituto, éste cubrirá los turnos de noche que le hubiera correspondido realizar al primero a lo largo del trimestre.

– De existir un número de peticiones de exclusión del trabajo en turno de noche, superior al número de sustitutos compatibles por perfil y línea de producción, los trabajadores seleccionados para ser excluidos de la prestación de servicios en el turno de noche serán aquéllos de más edad.

– En el caso de que el número de adscripciones al turno de noche sea superior al número de trabajadores que soliciten su exclusión del mismo, compatibles por perfil y línea de producción, el sustituto será elegido por orden de solicitud.

– En caso de que, como consecuencia de este régimen de sustituciones, el sustituto tuviera que prestar servicios en turno de noche durante un periodo superior a 2 semanas consecutivas, éste podrá retractarse de su decisión a partir del primer día de la tercera semana consecutiva en la que fuera a prestar servicios en el turno de noche, volviendo ambos trabajadores a los turnos que inicialmente les hubieran correspondido.

## Artículo 16. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 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 17. *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 18. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

- a) 15 días naturales por matrimonio.
- b) 5 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida e hijos.

Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia, el permiso será de hasta 9 días naturales.

- c) 3 días laborables en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia, el permiso será de hasta 7 días naturales.

- d) 1 día en caso de fallecimiento de tío por consanguinidad, siempre que coincida con día laborable.

- e) 3 días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.

- f) 1 día en caso de nacimiento de nieto, siempre que coincida con día laborable.

- g) 3 días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria) que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, parientes de primer grado por consanguinidad y demás parientes que convivan con el empleado.

Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia, el permiso será de hasta 7 días naturales, pudiendo iniciarse el día inmediatamente anterior al del hecho causante.

- h) 2 días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria), que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado por afinidad y de segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia, el permiso será (i) de hasta 5 días naturales en caso de parientes de primer grado por afinidad en línea recta ascendente, hermanos o cuñados y (ii) de hasta 4 días naturales en caso de parientes de primer grado por afinidad en línea recta descendente y resto de parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad, pudiendo, en ambos, casos iniciarse el día inmediatamente anterior al del hecho causante.

- i) Un día por contraer matrimonio el hijo, el hermano o el cuñado del empleado, siempre que coincida con día laborable.

- j) 2 días naturales por traslado o mudanza del domicilio habitual.

- k) 1 día año para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario de trabajo habitual, previa solicitud y posterior justificación.

- l) 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.

- m) 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.

- n) En lo referente a los permisos por maternidad y paternidad, se estará dispuesto a la Legislación vigente en cada momento.

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

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

LICENCIAS RETRIBUIDAS POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTES, INTERVENCIONES, ENFERMEDAD O ASISTENCIA SANITARIA				
MATRIMONIO	15 DÍAS NATURALES			
MATRIMONIO DE HIJOS/AS, HERMANOS/AS, HERMANOS/AS POLÍTICOS	1 DÍA SI ES LABORABLE			
NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS/AS DEL TRABAJADOR/A	3 DÍAS LABORABLES			
NACIMIENTO DE NIETO/A DEL TRABAJADOR/A	1 DÍA SI ES LABORABLE			
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	2 DÍAS NATURALES			
MATERNIDAD	16 SEMANAS			
PATERNIDAD	5 SEMANAS			
LACTANCIA	Pausa de 1 horas divisible en 2 fracciones hasta los 9 meses; reducción de la jornada en 1/2 hora o acumulable en 15 días laborables			
FALLECIMIENTO	GRADO DE PARENTESCO	TIPO DE PARENTESCO	EN LOCALIDAD O PROVINCIA	FUERA DE LA PROVINCIA
	1er grado de consanguinidad o afinidad	CÓNYUGE	5 DÍAS LABORABLES	HASTA 9 DÍAS NATURALES
		HIJOS	5 DÍAS LABORABLES	HASTA 9 DÍAS NATURALES
		PADRES	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		SUEGROS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		NUERAS/YERNOS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
	2º grado de consanguinidad o afinidad	HERMANOS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		CUÑADOS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		ABUELOS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		NIETOS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
3er grado de consanguinidad	TIOS CONSANGUINEOS	1 DÍA SI ES LABORABLE	1 DÍA SI ES LABORABLE	
*ACCIDENTE * ENFERMEDAD GRAVE *INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA CON HOSPITALIZACIÓN *INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN Y CON REPOSO DOMICILIARIO ( SE PODRA DISFRUTAR UNO DE LOS DIAS LA VISPERA DEL HECHO CAUSANTE)	GRADO DE PARENTESCO	TIPO DE PARENTESCO	EN LOCALIDAD O PROVINCIA	FUERA DE LA PROVINCIA
	1er grado de consanguinidad o afinidad	CÓNYUGE	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		HIJOS	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		PADRES	3 DÍAS LABORABLES	HASTA 7 DÍAS NATURALES
		SUEGROS	2 DÍAS LABORABLES	HASTA 5 DÍAS NATURALES
		NUERAS/YERNOS	2 DÍAS LABORABLES	HASTA 4 DÍAS NATURALES
	2º grado de consanguinidad o afinidad	HERMANOS	2 DÍAS LABORABLES	HASTA 5 DÍAS NATURALES
		CUÑADOS	2 DÍAS LABORABLES	HASTA 5 DÍAS NATURALES
		ABUELOS	2 DÍAS LABORABLES	HASTA 4 DÍAS NATURALES
		NIETOS	2 DÍAS LABORABLES	HASTA 4 DÍAS NATURALES
1er y 2º grado	DEMÁS FAMILIARES QUE CONVIVAN CON EL EMPLEADO/A	3 DÍAS LABORABLES	7 DÍAS NATURALES	
ACOMPAÑAMIENTO A CONSULTA MÉDICA O CENTRO HOSPITALARIO	1er grado de consanguinidad o afinidad	CÓNYUGE	COMPROMISO PARA FACILITAR EL CAMBIO DE TURNO	
		HIJOS		
		PADRES		
		SUEGROS		

Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

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

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

El trabajador 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.<sup>a</sup> Principios generales

Artículo 20. *Estructura salarial.*

De acuerdo con el art. 26 y ss. 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 21. *Incrementos salariales.*

- A) Incremento lineal para los ejercicios 2018 y 2019.

Para los años 2018 y 2019, el incremento salarial sobre las tablas económicas de convenio será:

- Del 1,4% para el ejercicio 2018 y,
- Del 1,1% para el ejercicio 2019.

Todo ello, unido a un incremento anual adicional ligado a la PDR individual de cada trabajador, en los términos regulados en el apartado B de este artículo.

A estos efectos, se tomarán en consideración las tablas económicas para el año 2017 incluidas en el XIII Convenio Colectivo de la empresa Schweppes, S.A.

- B) Incremento vinculado a los resultados individuales de la pdr (evaluación del desempeño individual) obtenidos en los ejercicios 2018 y 2019.

Los trabajadores podrán beneficiarse de un incremento salarial consolidable en su Plus de Empresa, vinculado a sus resultados individuales de PDR o evaluación del desempeño.

Este incremento, que se hará efectivo una vez finalice el proceso de evaluación del desempeño o PDR del año anterior (2018 y 2019), se realizará en los términos que se desarrollan a continuación:

- La valoración del desempeño individual de cada trabajador dependerá del grado de consecución de los objetivos cuantitativos comunicados por la Empresa y de los resultados obtenidos en la evaluación de las habilidades y/o competencias individuales contenidas en el modelo de liderazgo Suntory (9 competencias).

- La Empresa creará anualmente una bolsa equivalente al 0,3% de la masa salarial fija anual que haya sido devengada, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del ejercicio correspondiente (2018 y 2019), por todos los empleados fijos sujetos al Convenio Colectivo (quedando excluidos aquéllos empleados con Salario Anual Fijado).

– El importe de esta bolsa se repartirá entre estos mismos trabajadores (i) en forma de un incremento de salario consolidable en su Plus de Empresa, efectivo a partir del mes de enero del ejercicio siguiente (esto es, 2019 y 2020 respectivamente) (ii) en función del resultado de la evaluación del desempeño o PDR y (iii) proporcionalmente a la retribución fija individual de cada trabajador.

En cualquier caso, de manera excepcional para 2018 y 2019:

- La bolsa equivalente al 0,3% de la masa salarial fija anual devengada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del ejercicio 2018, se repartirá excepcionalmente (i) de forma equitativa entre el colectivo indicado a partir del mes de enero de 2019 y (ii) sin que este reparto quede vinculado a la evaluación del desempeño individual o PDR.

Ello sin perjuicio de que la Empresa evalúe el desempeño individual de cada trabajador, aunque sin incidencia en su retribución.

- Con respecto a la bolsa equivalente al 0,3% de la masa salarial fija anual devengada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del ejercicio 2019, los trabajadores tendrán garantizado, como punto de partida, un incremento lineal del 0,15% de su retribución fija a partir de enero de 2020.

El incremento adicional quedará vinculado al resultado individual de la PDR del 2019, teniendo en cuenta que (i) en el caso del personal industrial (fábricas) sólo se tomará en consideración el grado de consecución de los objetivos cuantitativos y, por el contrario, no se tomará en consideración, a estos efectos, la evaluación de competencias y (ii) en el del equipo comercial y SAC se tendrán en cuenta tanto los objetivos cuantitativos, como el resultado obtenido en la evaluación de competencias y cuyo resultado quedará reflejado en una evaluación global del empleado.

Este incremento se hará efectivo una vez finalice el proceso de evaluación del desempeño o PDR y que se estima se produzca en la nómina del mes de febrero.

#### Artículo 22. *Salario anual fijado.*

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

Salario 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 S.A.F., y los conceptos que componen la misma.

#### *Sección 2.ª Percepciones Salariales*

#### Artículo 23. *Salario convenio.*

1.º El Salario Convenio, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el art. 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 2018 y 2019 de estos coeficientes diferencia el importe correspondiente para el colectivo comercial y para el resto de empleados.

#### Artículo 24. *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 25. *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 26. *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 27. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 0,43 Euros/hora durante el año 2018 y 0,44 euros/hora durante el año 2019.

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

## Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

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

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

## Artículo 29. *Incentivo de ventas.*

1. Para el año 2018, 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 2019 y siguientes, se estará a lo que sea acordado por la Comisión Nacional de Ventas para dicho año y con independencia de que no sea incorporado al presente texto convencional.

## Artículo 30. *Vacaciones.*

Los días de vacaciones se abonarán por el importe 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 31. *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. Para ejecutar la opción de cambio a doce o a dieciséis mensualidades, ello deberá solicitarse antes del 30 de noviembre de cada año natural, siendo efectivo el cambio a partir del mes de enero del ejercicio siguiente.

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

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

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta Industria, durante los meses de junio a septiembre (ambos inclusive), las vacaciones anuales serán concedidas por la Empresa preferentemente fuera del período estival determinado y al efecto de compensar al trabajador, 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 33. *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 34. *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 35. *Quebranto de moneda.*

1. El personal del Departamento de Administración cuya función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de Quebranto de Moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de (i) 609,59 Euros brutos/persona en el año 2018 y (ii) 616,30 Euros/persona en el año 2019.

El abono de este concepto se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

Artículo 36. *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 37. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad.*

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

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

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

Artículo 39. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y tres años, percibirán anualmente, en concepto de Ayuda para Guardería, los siguientes importes por cada hijo de dichas edades:

Año 2018: 249,42 euros brutos/año.

Año 2019: 252,17 euros brutos/año.

Para el personal incluido en el Salario Anual Fijado, queda condicionado a la previa justificación de asistencia de los hijos de que se trate, a una guardería.

Artículo 40. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los tres y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo, que se ampliará hasta los 19 años en caso de la realización de ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional, y cuya cuantía anual se fija en:

Año 2018: 259,10 euros brutos/año por hijo.

Año 2019: 261,95 euros brutos/año por hijo.

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

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

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

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

Artículo 41. *Cajas de degustación.*

Cada empleado recibirá anualmente la cantidad de 30 (treinta) Cajas de Degustación de producto fabricado por la empresa, pudiendo el trabajador elegir el 40% de estos productos, de entre productos formato marca PepsiCo. En ningún caso, dichas cajas podrán ser posteriormente comercializadas.

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

Artículo 42. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del Paquete de Navidad se fija en (i) 161,11 euros/año por trabajador en 2018 y (ii) 162,89 euros/año por trabajador en 2019.

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

Artículo 43. *Becas estudios trabajadores.*

Se destina, a nivel nacional, y en beneficio de todos los trabajadores de Schweppes, S.A., una cantidad económica equivalente a 10.000 Euros/año para la formación en inglés de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo.

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

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

	Año 2018 (Euros brutos)	Año 2019 (Euros brutos)
14 becas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional . . .	574,75	581,07
20 becas para Estudios Superiores . . . . .	950,01	960,46

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

Artículo 44. *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, declarase 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	Año 2018 Euros brutos	Año 2019 Euros brutos
Porcentaje del 55% . . . . .	39.993,21	40.433,13
Porcentaje del 75% . . . . .	26.662,14	26.955,42

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	Año 2018 Euros Brutos	Año 2019 Euros Brutos
Más de 12 Meses de IT – 55%. . . . .	39.993,21	40.433,13
Más de 12 Meses de IT – 75%. . . . .	26.662,14	26.955,42
Entre 6 y 12 Meses de IT – 55% . . . . .	43.325,98	43.802,56
Entre 6 y 12 Meses de IT – 75% . . . . .	31.105,83	31.447,99
Menos de 6 Meses de IT – 55%. . . . .	48.880,59	49.418,28
Menos de 6 Meses de IT – 75%. . . . .	36.660,44	37.063,71

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

Artículo 45. *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 46. *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 2018 y,  
De 24.000 euros a partir del 1 de enero de 2019.

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

## CAPÍTULO VII

### Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

La representación de los Trabajadores se compromete formalmente, en el uso de las horas sindicales, a avisar a la Dirección de 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 49. *Comisiones.*

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

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

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

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

d) Comisión de Igualdad de Oportunidades: 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 50. *Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.*

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

Apartado 1.º Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio y cuatro representantes de la Empresa.

Apartado 2.º Funciones.

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

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 51. *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 supra personales o colectivos, o las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se asimilarán a lo anterior aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea potencialmente extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

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 art. 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 52. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores 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 53. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se 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 54. Sanciones.

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

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

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

#### Disposición adicional primera. Representantes.

En representación de Schweppes, S.A.:

- D.<sup>a</sup> Nagore Alonso.
- D. Francisco Javier Esteban.
- D. David Díaz Villar.
- D.<sup>a</sup> Elena Hernández.
- D.<sup>a</sup> Evangelina Taboada.
- D. Francisco Torrecuadrada.
- D. Luis Enrique De la Villa (Asesor).
- D. Alfred Allen Rodríguez (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.:

- D. Cristóbal Bellón Moreno.
- D. Eduardo Castellón Carmona.
- D. José de Dios Rubio.
- D. Eloy Fariña Garrido.
- D. José Antonio González Tejero.
- D. Rafael Rodríguez del Castillo.
- D. José Romero Almendros.
- D. Juan José Zorita Sánchez.
- D. Roberto Criado de la Cruz (Delegado Sindical CC.OO).
- D. Juan Francisco Nolasco Azuaga (Delegado Sindical CC.OO).

Por UGT:

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

Por USO:

D. Fernando del Río Martín (USO).

Redactan el articulado del XIV 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, 16 y 17 del presente Convenio Colectivo relativos a la «Jornada de Trabajo Anual», «Vacaciones» y «Horas Extraordinarias», disposiciones convencionales encuadradas dentro del Capítulo IV dedicado a la «Ordenación del Tiempo de Trabajo» y de cuya aplicación quedan excluidos los Representantes de Comercio, los cuales se regirán, en lo que a estas cuestiones se refiere por lo establecido en sus acuerdos

individuales con la Empresa, salvo en lo relativo al período vacacional, estableciéndose, con carácter general para este colectivo de trabajadores, un período de vacaciones anuales de 30 días naturales cuyo disfrute será concretado y preavisado a cada Representante de Comercio.

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

3. Así mismo, también quedan excluidos de todas las disposiciones contenidas en el Capítulo V relativo al «Régimen de Percepciones Económicas» del presente Convenio Colectivo, rigiéndose, en lo que a esta materia se refiere, por lo establecido en el Anexo XVI del presente Convenio Colectivo.

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

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

Disposición adicional cuarta. *Compromiso planificación de turnos.*

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 2018 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.
Tabla cálculo antigüedad . . . . .	Anexo IV.
Antigüedad Bajas definitivas por Incapacidad . . . . .	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.



## VALENCIA

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

## CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Días hábiles: 21

SEMI. Nº		MAYO						
L	M	X	J	V	S	D		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27						
28	29	30	31					

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

SEMI. Nº		JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30	31						

Días hábiles: 21

SEMI. Nº		MARCHO						
L	M	X	J	V	S	D		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30	31							

Días hábiles: 20

SEMI. Nº		JULIO						
L	M	X	J	V	S	D		
26	27	28	29	30	31			

Días hábiles: 22

SEMI. Nº		AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D		
31	32	33	34	35				

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

SEMI. Nº		DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D		
35	36	37	38	39				

Días hábiles: 20

SEMI. Nº		ENERO						
L	M	X	J	V	S	D		
40	41	42	43	44				

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

SEMI. Nº		MARCHO						
L	M	X	J	V	S	D		
44	45	46	47	48				

Días hábiles: 19

SEMI. Nº		AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D		
48	49	50	51	52	1			

- FESTIVOS LOCALES: 22 Enero y 9 Abril
- FESTIVOS AUTONÓMICOS: 2 Abril y 9 Octubre
- FESTIVOS NACIONALES: 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

**PALMA DE MALLORCA**

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

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

Días hábiles: 22

SEM. Nº
5
6
7
8
9

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

SEM. Nº
22
23
24
25
26

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

Días hábiles: 21

SEM. Nº	JULIO						
	L	M	X	J	V	S	D
31							1
32	2	3	4	5	6	7	8
33	9	10	11	12	13	14	15
34	16	17	18	19	20	21	22
35	23	24	25	26	27	28	29
36	30	31					

Días hábiles: 22

SEM. Nº	AGOSTO						
	L	M	X	J	V	S	D
37							
38	1	2	3	4	5		
39	6	7	8	9	10	11	12
40	13	14	15	16	17	18	19
41	20	21	22	23	24	25	26
42	27	28	29	30	31		

Días hábiles: 22

SEM. Nº	SEPTIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
43							
44	1	2	3	4	5	6	7
45	8	9	10	11	12	13	14
46	15	16	17	18	19	20	21
47	22	23	24	25	26	27	28
48	29	30	31				

Días hábiles: 20

SEM. Nº
40
41
42
43
44

SEM. Nº	OCTUBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
44							
45	1	2	3	4	5	6	7
46	8	9	10	11	12	13	14
47	15	16	17	18	19	20	21
48	22	23	24	25	26	27	28
49	29	30	31				

Días hábiles: 22

SEM. Nº	NOVIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							
49				1	2	3	4
50	5	6	7	8	9	10	11
51	12	13	14	15	16	17	18
52	19	20	21	22	23	24	25
53	26	27	28	29	30		

Días hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							
49							1
50	2	3	4	5	6	7	8
51	9	10	11	12	13	14	15
52	16	17	18	19	20	21	22
53	23	24	25	26	27	28	29
54	30	31					

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES 20 Enero y 26 Diciembre**

**FESTIVOS AUTONÓMICOS 01/03 (día Illes Balears); 02/04 (Lunes de Pascua)**

**FESTIVOS NACIONALES 1 y 6 Enero, 29 y 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)**

**Madrid (Albufera)**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

**TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):**

249

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Días hábiles: 21

SEM. Nº
13
14
15
16
17
18

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 22

SEM. Nº
9
10
11
12
13

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Días hábiles: 20

SEM. Nº
5
6
7
8
9

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 22

SEM. Nº
13
14
15
16
17
18

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 22

SEM. Nº
31
32
33
34
35

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 22

SEM. Nº
26
27
28
29
30
31

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 21

SEM. Nº
22
23
24
25
26

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 20

SEM. Nº
18
19
20
21
22

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 19

SEM. Nº
48
49
50
51
52
53

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 20

SEM. Nº
44
45
46
47
48

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 22

SEM. Nº
40
41
42
43
44

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días hábiles: 20

SEM. Nº
35
36
37
38
39

	<b>FESTIVOS LOCALES</b>	<b>15 Mayo y 9 Noviembre</b>
	<b>FESTIVOS AUTONÓMICOS</b>	29/03 Jueves Santo; 2/05 Comunidad de Madrid
	<b>FESTIVOS NACIONALES</b>	1 Y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre ( <b>NO SUSTITUIBLES</b> )

Madrid (Central)

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

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

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 21

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

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 22

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

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 19

FESTIVO LOCALES		FESTIVOS AUTONOMICOS		FESTIVOS NACIONALES	
	15 Mayo y 9 Noviembre		29/03 Jueves Santo; 2/05 Comunidad de Madrid		1 Y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

249

## TOLEDO

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL																																	
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																			
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8																	
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29	30											
29	30	31	26	27	28	26	27	28	29	30	31	26	27	28	29	30	31	30																					

Días hábiles: 21

Días hábiles: 20

Días hábiles: 20

Días hábiles: 20

MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO																																																						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																																								
18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
21	22	23	24	25	26	27	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
28	29	30	31	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

Días hábiles: 22

Días hábiles: 22

SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE																																																																																	
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																																																																			
35	36	37	38	39	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																					
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

Días hábiles: 20

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 23-Enero (S. Ildefonso); 2-Abril (Lunes de Pascua)

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 31-Mayo ( Día de la Region y Corpus Christi)

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

**SEVILLA**

**TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):**

**249**

ENERO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
1	1	2	3	4	5	6 7
2	8	9	10	11	12	13 14
3	15	16	17	18	19	20 21
4	22	23	24	25	26	27 28
5	29	30	31			

Dias hábiles: 22

MAYO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
18		1	2	3	4	5 6
19	7	8	9	10	11	12 13
20	14	15	16	17	18	19 20
21	21	22	23	24	25	26 27
22	28	29	30	31		

Dias hábiles: 21

SEPTIEMBRE						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
35						1 2
36	3	4	5	6	7	8 9
37	10	11	12	13	14	15 16
38	17	18	19	20	21	22 23
39	24	25	26	27	28	29 30

Dias hábiles: 20

FEBRERO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
5				1	2	3 4
6	5	6	7	8	9	10 11
7	12	13	14	15	16	17 18
8	19	20	21	22	23	24 25
9	26	27	28			

Dias hábiles: 19

JUNIO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
22					1	2 3
23	4	5	6	7	8	9 10
24	11	12	13	14	15	16 17
25	18	19	20	21	22	23 24
26	25	26	27	28	29	30

Dias hábiles: 21

OCTUBRE						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
40	1	2	3	4	5	6 7
41	8	9	10	11	12	13 14
42	15	16	17	18	19	20 21
43	22	23	24	25	26	27 28
44	29	30	31			

Dias hábiles: 22

MARZO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
9				1	2	3 4
10	5	6	7	8	9	10 11
11	12	13	14	15	16	17 18
12	19	20	21	22	23	24 25
13	26	27	28	29	30	31

Dias hábiles: 20

JULIO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
26						1
27	2	3	4	5	6	7 8
28	9	10	11	12	13	14 15
29	16	17	18	19	20	21 22
30	23	24	25	26	27	28 29
31	30	31				

Dias hábiles: 22

NOVIEMBRE						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
44				1	2	3 4
45	5	6	7	8	9	10 11
46	12	13	14	15	16	17 18
47	19	20	21	22	23	24 25
48	26	27	28	29	30	

Dias hábiles: 21

ABRIL						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
13						1
14	2	3	4	5	6	7 8
15	9	10	11	12	13	14 15
16	16	17	18	19	20	21 22
17	23	24	25	26	27	28 29
18	30					

Dias hábiles: 20

AGOSTO						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
31				1	2	3 4 5
32	6	7	8	9	10	11 12
33	13	14	15	16	17	18 19
34	20	21	22	23	24	25 26
35	27	28	29	30	31	

Dias hábiles: 22

DICIEMBRE						
SEM NUM	L	M	X	J	V	S D
48						1 2
49	3	4	5	6	7	8 9
50	10	11	12	13	14	15 16
51	17	18	19	20	21	22 23
52	24	25	26	27	28	29 30
1	31					

Dias hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 18 Abril y 31 Mayo  
**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)  
**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## Córdoba

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

### TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 250

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 8 Septiembre y 24 Octubre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

**Puerto de Santa María**

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

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

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

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

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

SEM.		AGOSTO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
35								
36		1	2	3	4	5	6	7
37		8	9	10	11	12	13	14
38		15	16	17	18	19	20	21
39		22	23	24	25	26	27	28
40		29	30	31				

SEM.		SEPTIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
41								
42		1	2	3	4	5	6	7
43		8	9	10	11	12	13	14
44		15	16	17	18	19	20	21
45		22	23	24	25	26	27	28
46		29	30					

SEM.		OCTUBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
47								
48		1	2	3	4	5	6	7
49		8	9	10	11	12	13	14
50		15	16	17	18	19	20	21
51		22	23	24	25	26	27	28
52		29	30	31				

SEM.		NOVIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
53								
54		1	2	3	4	5	6	7
55		8	9	10	11	12	13	14
56		15	16	17	18	19	20	21
57		22	23	24	25	26	27	28
58		29	30					

SEM.		DICIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
59								
60		1	2	3	4	5	6	7
61		8	9	10	11	12	13	14
62		15	16	17	18	19	20	21
63		22	23	24	25	26	27	28
64		29	30	31				

SEM.		ENERO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
65								
66		1	2	3	4	5	6	7
67		8	9	10	11	12	13	14
68		15	16	17	18	19	20	21
69		22	23	24	25	26	27	28
70		29	30	31				

SEM.		FEBRERO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
71								
72		1	2	3	4	5	6	7
73		8	9	10	11	12	13	14
74		15	16	17	18	19	20	21
75		22	23	24	25	26	27	28
76		29						

SEM.		MARZO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
77								
78		1	2	3	4	5	6	7
79		8	9	10	11	12	13	14
80		15	16	17	18	19	20	21
81		22	23	24	25	26	27	28
82		29	30	31				

SEM.		ABRIL						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
83								
84		1	2	3	4	5	6	7
85		8	9	10	11	12	13	14
86		15	16	17	18	19	20	21
87		22	23	24	25	26	27	28
88		29	30					

SEM.		MAYO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
89								
90		1	2	3	4	5	6	7
91		8	9	10	11	12	13	14
92		15	16	17	18	19	20	21
93		22	23	24	25	26	27	28
94		29	30	31				

SEM.		JUNIO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
95								
96		1	2	3	4	5	6	7
97		8	9	10	11	12	13	14
98		15	16	17	18	19	20	21
99		22	23	24	25	26	27	28
100		29	30	31				

SEM.		JULIO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
101								
102		1	2	3	4	5	6	7
103		8	9	10	11	12	13	14
104		15	16	17	18	19	20	21
105		22	23	24	25	26	27	28
106		29	30	31				

SEM.		AGOSTO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
107								
108		1	2	3	4	5	6	7
109		8	9	10	11	12	13	14
110		15	16	17	18	19	20	21
111		22	23	24	25	26	27	28
112		29	30	31				

SEM.		SEPTIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
113								
114		1	2	3	4	5	6	7
115		8	9	10	11	12	13	14
116		15	16	17	18	19	20	21
117		22	23	24	25	26	27	28
118		29	30					

SEM.		OCTUBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
119								
120		1	2	3	4	5	6	7
121		8	9	10	11	12	13	14
122		15	16	17	18	19	20	21
123		22	23	24	25	26	27	28
124		29	30	31				

SEM.		NOVIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
125								
126		1	2	3	4	5	6	7
127		8	9	10	11	12	13	14
128		15	16	17	18	19	20	21
129		22	23	24	25	26	27	28
130		29	30					

SEM.		DICIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
131								
132		1	2	3	4	5	6	7
133		8	9	10	11	12	13	14
134		15	16	17	18	19	20	21
135		22	23	24	25	26	27	28
136		29	30	31				

SEM.		ENERO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
137								
138		1	2	3	4	5	6	7
139		8	9	10	11	12	13	14
140		15	16	17	18	19	20	21
141		22	23	24	25	26	27	28
142		29	30	31				

SEM.		FEBRERO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
143								
144		1	2	3	4	5	6	7
145		8	9	10	11	12	13	14
146		15	16	17	18	19	20	21
147		22	23	24	25	26	27	28
148		29						

SEM.		MARZO						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
149								
150		1	2	3	4	5	6	7
151		8	9	10	11	12	13	14
152		15	16	17	18	19	20	21
153		22	23	24	25	26	27	28
154		29	30	31				

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 22

## ALMERÍA

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 249

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

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

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

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

Días hábiles: 21

Días hábiles: 20

Días hábiles: 19

Días hábiles: 22

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

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

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

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

SEM. Nº	NOVIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							
49							
50	3	4	5	6	7	8	9
51	10	11	12	13	14	15	16
52	17	18	19	20	21	22	23
53	24	25	26	27	28	29	30

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
44							
45							
46							
47							
48							

SEM. Nº	ENERO						
	L	M	X	J	V	S	D
41							
42							
43							
44							

SEM. Nº	FEBRERO						
	L	M	X	J	V	S	D
35							
36							
37							
38							
39							

Días hábiles: 19

Días hábiles: 21

Días hábiles: 22

Días hábiles: 20

**FESTIVOS LOCALES:** 7 Mayo y 16 Julio

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## GRANADA

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

### TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): **250**

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 23

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 2 Enero - 31 Mayo

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## JAÉN

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

### TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 250

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

SEM.		SEPTIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
35		1	2	3	4	5	6	7
36		8	9	10	11	12	13	14
37		15	16	17	18	19	20	21
38		22	23	24	25	26	27	28
39		29	30	31				

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

SEM.		DICIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
48		1	2	3	4	5	6	7
49		8	9	10	11	12	13	14
50		15	16	17	18	19	20	21
51		22	23	24	25	26	27	28
52		29	30	31				
53								

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 11 Junio - 18 Octubre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## HUELVA

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

### TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): **250**

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
53	30	31					

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 3 Agosto - 8 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre **(NO SUSTITUIBLES)**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

**MÁLAGA**

**TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):**

**250**

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

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

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

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

SEM. Nº	MAYO						
	L	M	X	J	V	S	D
13							
10							
11							
12							
13							

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 19

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 21

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

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

SEM. Nº	AGOSTO						
	L	M	X	J	V	S	D
31							
32							
33							
34							
35							

SEM. Nº	SEPTIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
26							
27							
28							
29							
30							
31							

SEM. Nº	OCTUBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
26							
27							
28							
29							
30							
31							

SEM. Nº	NOVIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
31							
32							
33							
34							
35							

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
35							
36							
37							
38							
39							

SEM. Nº	ENERO						
	L	M	X	J	V	S	D
40							
41							
42							
43							
44							

SEM. Nº	FEBRERO						
	L	M	X	J	V	S	D
44							
45							
46							
47							
48							

SEM. Nº	MARZO						
	L	M	X	J	V	S	D
44							
45							
46							
47							
48							

SEM. Nº	ABRIL						
	L	M	X	J	V	S	D
48							
49							
50							
51							
52							
53							

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 20 Agosto - 8 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Dia Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## MÁLAGA-MARBELLA

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 11 Junio - 19 Octubre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 28 Febrero (Día Andalucía) y 29 Marzo (Jueves Santo)

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## Badajoz

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

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

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 19

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 21

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

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 22

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
35					1	2																							
36	3	4	5	6	7	8	9				8	9	10	11	12	13	14												
37	10	11	12	13	14	15	16				15	16	17	18	19	20	21												
38	17	18	19	20	21	22	23				22	23	24	25	26	27	28												
39	24	25	26	27	28	29	30				29	30	31																

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 19

FESTIVOS LOCALES : 13 Marzo y 29 Junio

FESTIVOS AUTONÓMICOS 29 Marzo y 8 Septiembre

FESTIVOS NACIONALES 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## ZARAGOZA

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

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

DICIEMBRE						
SEM. Nº	L	M	X	J	V	S D
48						1 2
49	3	4	5	6	7	8 9
50	10	11	12	13	14	15 16
51	17	18	19	20	21	22 23
52	24	25	26	27	28	29 30
53	31					

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES** : 29 de Enero y 5 de Marzo.

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** : 29 Marzo y 23 Abril

**FESTIVOS NACIONALES** : 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

**VIGO**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 19

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

DICIEMBRE						
SEM. Nº	L	M	X	J	V	D
48						1
49	3	4	5	6	7	8
50	10	11	12	13	14	15
51	17	18	19	20	21	22
52	24	25	26	27	28	29
53	31					

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 28 Marzo y 16 Agosto

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 29 Marzo, 17 Mayo y 25 Julio

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## LA CORUÑA

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

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 19

Dias hábiles: 19

Dias hábiles: 21

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

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 22

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE							
SEM. Nº	L	M	X	J	V	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
35						1																						
36	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
37	10	11	12	13	14	15	16	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
38	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
39	24	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28	29	30												

Dias hábiles: 20

Dias hábiles: 22

Dias hábiles: 21

Dias hábiles: 19

	<b>FESTIVOS LOCALES:</b> 13 Febrero y 8 Marzo
	<b>FESTIVOS AUTONÓMICOS</b> 29 Marzo, 17 Mayo y 25 Julio
	<b>FESTIVOS NACIONALES</b> 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre ( <b>NO SUSTITUIBLES</b> )

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

**OVIEDO**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

SEM. Nº		ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

Días hábiles: 21

SEM. Nº		MAYO						
L	M	X	J	V	S	D		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

Días hábiles: 21

SEM. Nº		JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D		
22	23	24	25	26	27	28	29	
30	31							

Días hábiles: 21

SEM. Nº		JULIO						
L	M	X	J	V	S	D		
26	27	28	29	30	31			

Días hábiles: 22

SEM. Nº		AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D		
31	32	33	34	35				

Días hábiles: 22

SEM. Nº		SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D		
35	36	37	38	39				

Días hábiles: 19

SEM. Nº		OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D		
40	41	42	43	44				

Días hábiles: 22

SEM. Nº		NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D		
44	45	46	47	48				

Días hábiles: 21

SEM. Nº		DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D		
48	49	50	51	52	53			

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 22 Mayo y 21 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 29 Marzo y 8 Septiembre

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

**SANTANDER**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): **251**

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 20

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

SEM. Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
35	1	2	3	4	5	6	40	41	42	43	44			44	45	46	47	48			48	49	50	51	52	53					
36	3	4	5	6	7	8	9	41	42	43	44	45	46	47	48	45	46	47	48	49	50	51	52	53	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16	42	43	44	45	46	47	48	46	47	48	49	50	51	52	53	10	11	12	13	14	15	16		
38	17	18	19	20	21	22	23	43	44						47	48	49	50	51	52	53	17	18	19	20	21	22	23			
39	24	25	26	27	28	29	30	44							48	49	50	51	52	53	24	25	26	27	28	29	30				

Días hábiles: 20

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 25 Julio y 30 Agosto

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 28 Julio y 15 Septiembre

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## SALAMANCA

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 250

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

Días hábiles: 19

FESTIVOS LOCALES: 12 Junio y 8 Septiembre

FESTIVOS AUTONÓMICOS 29 Marzo y 23 Abril

FESTIVOS NACIONALES 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

**VALLADOLID**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

SEM.		DICIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
48							1	2
49		3	4	5	6	7	8	9
50		10	11	12	13	14	15	16
51		17	18	19	20	21	22	23
52		24	25	26	27	28	29	30
53		31						

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 14 Mayo y 8 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 29 Marzo y 23 Abril

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

**Tarragona**

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

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 20

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

SEMI. Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
35				1	2							1	2											1	2				
36		3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
37		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21			12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
38		17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28			19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
39		24	25	26	27	28		29	30	31							26	27	28	29	30								

Días hábiles: 18

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 18

**FESTIVOS LOCALES** : 20 Agosto y 24 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 2 Abril, 11 Septiembre y 26 Diciembre

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

**BARCELONA**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

**TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):**

**248**

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 18

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

Días hábiles: 22

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

Días hábiles: 21

SEM. Nº	DICIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49							2
50	3	4	5	6	7	8	9
51	10	11	12	13	14	15	16
52	17	18	19	20	21	22	23
53	24	25	26	27	28	29	30

Días hábiles: 18

**FESTIVOS LOCALES:** 21 Mayo y 24 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS:** 2 Abril, 11 Septiembre y 26 Diciembre

**FESTIVOS NACIONALES:** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre **(NO SUSTITUIBLES)**

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 250

## LOGROÑO

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 20

Días hábiles: 20

Días hábiles: 21

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 20

Días hábiles: 22

Días hábiles: 22

SEM. Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE																															
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																											
35	36	37	38	39			40	41	42	43	44			44	45	46	47	48			48	49	50	51	52	53																												
35	1	2	3	4	5	6	7	44	1	2	3	4	5	6	7	44	1	2	3	4	5	6	7	48	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
36	3	4	5	6	7	8	9	41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9	49	3	4	5	6	7	8	9	49	3	4	5	6	7	8	9							
37	10	11	12	13	14	15	16	42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16	50	10	11	12	13	14	15	16	50	10	11	12	13	14	15	16							
38	17	18	19	20	21	22	23	43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23	51	17	18	19	20	21	22	23	51	17	18	19	20	21	22	23							
39	24	25	26	27	28	29	30	44	29	30	31				48	26	27	28	29	30	52	24	25	26	27	28	29	30	52	24	25	26	27	28	29	30	52	24	25	26	27	28	29	30										

Días hábiles: 19

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 11 Junio y 21 Septiembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 29 Marzo y 9 Junio

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## PAMPLONA

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 249

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

Días hábiles: 22

Días hábiles 20

Días hábiles: 20

Días hábiles: 20

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

Días hábiles:22

Días hábiles: 21

Días hábiles:22

Días hábiles:22

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE																				
SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D													
35	3	4	5	6	7	8	9	40	1	2	3	4	5	6	44	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
36	10	11	12	13	14	15	16	41	8	9	10	11	12	13	45	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
37	17	18	19	20	21	22	23	42	15	16	17	18	19	20	46	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
38	24	25	26	27	28	29	30	43	22	23	24	25	26	27	47	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31													
39								44	29	30	31			48	26	27	28	29	30																						

Días hábiles:20

Días hábiles: 22

Días hábiles:20

Días hábiles:18

**FESTIVOS LOCALES:** 29 Noviembre y 3 Diciembre

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 29 Marzo y 2 Abril

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre **(NO SUSTITUIBLES)**

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

## BILBAO

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 20

Días hábiles: 20

Días hábiles: 20

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

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

Días hábiles: 21

SEM. Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
35	1	2	3	4	5	6	40	1	2	3	4	5	6	7	44	1	2	3	4	5	6	7	48	1	2	3	4	5	6	7	
36	3	4	5	6	7	8	9	41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16	42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23	43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30	44	29	30	31				48	26	27	28	29	30	52	24	25	26	27	28	29	30			

Días hábiles: 20

Días hábiles: 22

Días hábiles: 21

Días hábiles: 19

**FESTIVOS LOCALES:** 31 Julio y 24 Agosto

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 29 Marzo y 2 Abril

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (**NO SUSTITUIBLES**)

## SAN SEBASTIAN

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

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2018

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

Dias hábile 22

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

Dias hábile 20

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

Dias hábile 20

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

Dias hábile 20

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

Dias hábile 22

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

Dias hábile 21

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

Dias hábile 21

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

Dias hábile 22

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

Dias hábile 20

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

Dias hábile 22

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

Dias hábile 21

SEMI.		DICIEMBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
48								1
49		2	3	4	5	6	7	8
50		9	10	11	12	13	14	15
51		16	17	18	19	20	21	22
52		23	24	25	26	27	28	29
53		30	31					

Dias hábile 19

FESTIVOS LOCALES: 20 Enero y 31 Julio

FESTIVOS AUTONÓMICOS 29 Marzo y 2 Abril

FESTIVOS NACIONALES 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre **(NO SUSTITUIBLES)**

**Vitoria**

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

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

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

Días hábile 22

Días hábile 20

Días hábile 20

Días hábile 20

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

Días hábile 22

Días hábile 21

Días hábile 21

Días hábile 22

SEMI. Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
35	36	37	38	39			40	41	42	43	44			44	1	2	3	4	5	6	7	48	1	2	3	4	5	6			
36	3	4	5	6	7	8	9	41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16	42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23	43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30	44	29	30	31				48	26	27	28	29	30	52	24	25	26	27	28	29	30			

Días hábile 20

Días hábile 22

Días hábile 21

Días hábile 19

**FESTIVOS LOCALES** : 28 Abril y 25 Julio

**FESTIVOS AUTONÓMICOS** 29 Marzo y 2 Abril

**FESTIVOS NACIONALES** 1 y 6 Enero, 30 Marzo, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre **(NO SUSTITUIBLES)**

**Schweppes S.A.**

**FÁBRICA DE TOLEDO**

**CALENDARIO LABORAL AÑO 2018**

**HORARIO**

- 1º EL HORARIO HABITUAL DE TURNOS SERÁ: de 7h a 15h., de 15h a 23h., y de 23h. a 7h. EXCEPTUANDO FLEXIBILIDAD FIJADA EN CONVENIO.
- 2º PARA LOS ARRANQUES DE FÁBRICA SE MANTENDRÁ EL TURNO DE NOCHE ADELANTADO.
- 3º DESCANSO DE BOCADILLO 20 MINUTOS POR TURNO. QUE SE COMPUTARÁ COMO TIEMPO EFECTIVO.
- 4º HORARIO HABITUAL EN JORNADA PARTIDA: Lunes a Viernes de 8:30h. a 14h. Y de 15:30h. a 18h.

REPARTO DIAS LABORABLES: Total 249 días x 8 horas	=	1.992
MENOS VACACIONES ANUALES: 25 días x 8 horas	=	200
MENOS HORAS AJUSTE DE JORNADA INDIVIDUAL:	=	-8
<b>TOTAL HORAS EFECTIVAS JORNADA ANUAL</b>	<b>=</b>	<b>1.784</b>

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

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

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

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

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

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

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

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

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

Días Laborables: 22 Horas Presencia 176

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

Días Laborables: 22 Horas Presencia 176

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

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

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

Días Laborables: 22 Horas Presencia 176

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

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

Días Laborables: 19 Horas Presencia 152

FESTIVOS LOCALES: 23-Enero (S. Ildefonso); 2-Abril (Lunes de Pascua)

FESTIVOS NACIONALES / CCAA 31-Mayo (Día de la Región) Y Fiesta del Corpus Christi

Por El Comité de Empresa

Por la Dirección de la Empresa

<b>CALENDARIO LABORAL AÑO 2.018 PARA LA EMPRESA SCHWEPPEES, S.A. CENTRO DE TRABAJO : FABRICA DE ALCALA DE GUADEIRA (Sevilla)</b>																																																
Sabados y Domingos Fest. Nac. y Com.Autonomia Festivos Locales Dias Reducción Jornada																																																
ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL																																							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D																	
1	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
2	8	9	10	11	12	13	14	6	12	13	14	15	16	17	18	10	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
3	15	16	17	18	19	20	21	7	19	20	21	22	23	24	25	11	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
4	22	23	24	25	26	27	28	8	26	27	28	12	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
5	29	30	31	9	26	27	28	13	26	27	28	29	30	31	17	23	24	25	26	27	28	29	17	23	24	25	26	27	28	29	17	23	24	25	26	27	28	29										
Dias laborables 22 Horas Efectivas 165 Horas pausa 11,0 Horas presencia 176			Dias laborables 19 Horas Efectivas 142,5 Horas pausa 9,5 Horas presencia 152			Dias laborables 20 Horas Efectivas 150,0 Horas pausa 10 Horas presencia 160			Dias laborables 20 Horas Efectivas 150,0 Horas pausa 10 Horas presencia 160																																							
MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO																																							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D																	
18	1	2	3	4	5	6	22	4	5	6	7	8	9	10	26	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	31	1	2	3	4	5															
19	7	8	9	10	11	12	13	23	11	12	13	14	15	16	17	27	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	32	6	7	8	9	10	11	12													
20	14	15	16	17	18	19	20	24	11	12	13	14	15	16	17	28	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	33	13	14	15	16	17	18	19													
21	21	22	23	24	25	26	27	25	18	19	20	21	22	23	24	29	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	34	20	21	22	23	24	25	26													
22	28	29	30	31	26	25	26	27	28	29	30	30	23	24	25	26	27	28	29	35	27	28	29	30	31	35	27	28	29	30	31																	
Dias laborables 21 Horas Efectivas 157,5 Horas pausa 10,5 Horas presencia 188			Dias laborables 21 Horas Efectivas 157,5 Horas pausa 10,5 Horas presencia 188			Dias laborables 22 Horas Efectivas 165,0 Horas pausa 11 Horas presencia 176			Dias laborables 22 Horas Efectivas 165,0 Horas pausa 11,0 Horas presencia 176																																							
SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE																																							
SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D	SEM	L	M	X	J	V	S	D																	
35						1	2	40	1	2	3	4	5	6	7	44					1	2	3	4	48						1	2																
36	3	4	5	6	7	8	9	41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9																	
37	10	11	12	13	14	15	16	42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16																	
38	17	18	19	20	21	22	23	43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23																	
39	24	25	26	27	28	29	30	44	29	30	31	48	26	27	28	29	30	52	24	25	26	27	28	29	30																							
Dias laborables 20 Horas Efectivas 150,0 Horas pausa 10,0 Horas presencia 160			Dias laborables 22 Horas Efectivas 165 Horas pausa 11 Horas presencia 176			Dias laborables 21 Horas Efectivas 157,5 Horas pausa 10,5 Horas presencia 168			Dias laborables 19 Horas Efectivas 143 Horas pausa 9,5 Horas presencia 152																																							
<b>Festivos:</b> Lunes: 1 Enero Año Nuevo Sábado 6 Enero Epifanía Señor Miércoles: 28 Febrero Día de Andalucía Jueves: 29 Marzo Jueves Santos Viernes: 30 Marzo Viernes Santo Miércoles: 18 Abril Feria de Abril Martes: 1 Mayo Día del Trabajo Jueves: 31 Mayo Corpus Christi Miércoles 15 Agosto Día Asunción de la Virgen Viernes: 12 Octubre Fiesta Nacional Española Jueves: 1 Noviembre Día de todos los Santos Jueves: 6 Diciembre Día de la Constitución Sábado 8 Diciembre Inmaculada Concepción Martes: 25 Diciembre Natividad del Señor																																																
<b>REPARTO DE DIAS HABILES</b> Dias Laborables ..... 249 Horas presencia dias laborables..... 1.992 Menos horas vacaciones..... 200 Menos horas ajuste jornada..... Jornada anual (horas efectivas)..... 1.792 mas En cuanto a Jornada Irregular, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Vigente en cada momento.																																																
<b>LA EMPRESA</b> DE EMPRESA																																																

## Anexo II

**TABLA DE HORAS EXTRAS Y  
FESTIVOS 2018****EUROS****PERSONAL JORNADA TRABAJO DIURNO**

<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>H. EXTRAS</u>	<u>FESTIVOS</u>
61	9,85	66,27
100	16,14	69,43
110	16,95	69,43
115	17,38	69,43
120	17,82	73,64
130	18,75	73,64
140	19,71	78,90
170	22,76	87,31
200	25,98	87,31

## TABLA DE HORAS EXTRAS Y FESTIVOS 2018

EUROS

### PERSONAL JORNADA TRABAJO NOCTURNO

<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>H. EXTRAS</u>	<u>FESTIVOS</u>
61	13,19	88,81
100	21,62	93,04
110	22,71	93,04
115	23,29	93,04
120	23,88	98,67
130	25,12	98,67
140	26,41	105,72
170	30,50	117,00
200	34,81	117,00

**TABLA DE HORAS EXTRAS Y  
FESTIVOS 2019****EUROS****PERSONAL JORNADA TRABAJO DIURNO**

<b><u>COEFIC. SALARIAL</u></b>	<b><u>H. EXTRAS</u></b>	<b><u>FESTIVOS</u></b>
<b>61</b>	9,96	67,00
<b>100</b>	16,31	70,19
<b>110</b>	17,13	70,19
<b>115</b>	17,57	70,19
<b>120</b>	18,02	74,45
<b>130</b>	18,96	74,45
<b>140</b>	19,93	79,77
<b>170</b>	23,02	88,27
<b>200</b>	26,26	88,27

**TABLA DE HORAS EXTRAS Y  
FESTIVOS 2019**

**EUROS**

**PERSONAL JORNADA TRABAJO NOCTURNO**

<b><u>COEFIC. SALARIAL</u></b>	<b><u>H. EXTRAS</u></b>	<b><u>FESTIVOS</u></b>
<b>61</b>	13,33	89,78
<b>100</b>	21,86	94,06
<b>110</b>	22,96	94,06
<b>115</b>	23,54	94,06
<b>120</b>	24,15	99,76
<b>130</b>	25,40	99,76
<b>140</b>	26,70	106,89
<b>170</b>	30,84	118,29
<b>200</b>	35,19	118,29

## Anexo III

**SALARIOS DE CONVENIO 2018**

(EUROS)

<u>COEF. SALAR.</u>	<u>PERIODOS</u>	<u>SALARIO DE CONVENIO</u>
61	ANUALES	14.128,37
	MENSUALES	883,02
	DIARIOS	29,13
100	ANUALES	20.322,06
	MENSUALES	1.270,13
	DIARIOS	41,90
110	ANUALES	21.068,89
	MENSUALES	1.316,81
	DIARIOS	43,44
115	ANUALES	21.464,32
	MENSUALES	1.341,52
	DIARIOS	44,26
120 <i>Estructura</i>	ANUALES	21.880,08
	MENSUALES	1.367,51
	DIARIOS	45,11
120 <i>Comercial</i>	ANUALES	17.008,40
	MENSUALES	1.063,02
	DIARIOS	35,07
130 <i>Estructura</i>	ANUALES	22.974,31
	MENSUALES	1.435,89
	DIARIOS	47,37
130 <i>Comercial</i>	ANUALES	17.856,85
	MENSUALES	1.116,05
	DIARIOS	36,82
140 <i>Estructura</i>	ANUALES	24.111,04
	MENSUALES	1.506,94
	DIARIOS	49,71
140 <i>Comercial</i>	ANUALES	18.740,63
	MENSUALES	1.171,29
	DIARIOS	38,64
170	ANUALES	27.733,29
	MENSUALES	1.733,33
	DIARIOS	57,18
200	ANUALES	31.579,91
	MENSUALES	1.973,74
	DIARIOS	65,11

**SALARIOS DE CONVENIO 2019***(EUROS)*

<u>COEF. SALAR.</u>	<u>PERIODOS</u>	<u>SALARIO DE CONVENIO</u>
61	ANUALES	14.283,78
	MENSUALES	892,74
	DIARIOS	29,45
100	ANUALES	20.545,60
	MENSUALES	1.284,10
	DIARIOS	42,36
110	ANUALES	21.300,65
	MENSUALES	1.331,29
	DIARIOS	43,92
115	ANUALES	21.700,43
	MENSUALES	1.356,28
	DIARIOS	44,74
120 <i>Estructura</i>	ANUALES	22.120,76
	MENSUALES	1.382,55
	DIARIOS	45,61
120 <i>Comercial</i>	ANUALES	17.195,49
	MENSUALES	1.074,72
	DIARIOS	35,45
130 <i>Estructura</i>	ANUALES	23.227,03
	MENSUALES	1.451,69
	DIARIOS	47,89
130 <i>Comercial</i>	ANUALES	18.053,28
	MENSUALES	1.128,33
	DIARIOS	37,22
140 <i>Estructura</i>	ANUALES	24.376,27
	MENSUALES	1.523,52
	DIARIOS	50,26
140 <i>Comercial</i>	ANUALES	18.946,77
	MENSUALES	1.184,17
	DIARIOS	39,07
170	ANUALES	28.038,35
	MENSUALES	1.752,40
	DIARIOS	57,81
200	ANUALES	31.927,29
	MENSUALES	1.995,46
	DIARIOS	65,83

## Anexo IV

**TABLA CALCULO ANTIGUEDAD PARA 2018  
( EUROS )**

<u>COEF. SALAR.</u>	<u>BASE ANUAL</u>	<u>BASE MENSUAL</u>	<u>BASE DIARIA</u>
100	9.505,11	594,07	19,60
110	10.455,64	653,48	21,56
115	10.930,90	683,18	22,54
120	11.406,16	712,89	23,52
130	12.356,66	772,29	25,48
140	13.307,20	831,70	27,44
170	16.158,73	1.009,92	33,32
200	19.010,28	1.188,14	39,20

**TABLA CALCULO ANTIGUEDAD PARA 2019**  
**( EUROS )**

<u>COEF.</u> <u>SALAR.</u>	<u>BASE</u> <u>ANUAL</u>	<u>BASE</u> <u>MENSUAL</u>	<u>BASE</u> <u>DIARIA</u>
100	9.609,67	600,60	19,81
110	10.570,65	660,67	21,80
115	11.051,14	690,70	22,79
120	11.531,63	720,73	23,78
130	12.492,59	780,79	25,76
140	13.453,58	840,85	27,74
170	16.336,47	1.021,03	33,68
200	19.219,39	1.201,21	39,63

## Anexo V

**ANTIGÜEDAD 2018**

<b>AÑOS</b>	<b>%</b>
<b><u>EMPRESA</u></b>	<b><u>ANTIGUE.</u></b>
<b><u>F.INGRESO</u></b>	
<b>2</b>	<b>5%</b>
3	5%
<b>4</b>	<b>10%</b>
5	10%
6	10%
<b>7</b>	<b>16%</b>
8	16%
9	16%
<b>10</b>	<b>22%</b>
11	22%
12	22%
<b>13</b>	<b>28%</b>
14	28%
15	28%
<b>16</b>	<b>34%</b>
17	34%
18	34%
<b>19</b>	<b>40%</b>
20	40%
21	40%
<b>22</b>	<b>46%</b>
23	46%
24	46%
<b>25</b>	<b>52%</b>
26	52%
27	52%
<b>28</b>	<b>58%</b>
29	58%
30	58%
<b>31</b>	<b>64%</b>
32	64%
33	64%
<b>34</b>	<b>70%</b>
35	70%
36	70%

**ANTIGÜEDAD 2019**

<b>AÑOS</b>	<b>%</b>	
<b><u>EMPRESA</u></b>	<b><u>F.INGRESO</u></b>	<b><u>ANTIGUE.</u></b>
<b>2</b>	<b>2.017</b>	<b>5%</b>
3	2.016	5%
<b>4</b>	<b>2.015</b>	<b>10%</b>
5	2.014	10%
6	2.013	10%
<b>7</b>	<b>2.012</b>	<b>16%</b>
8	2.011	16%
9	2.010	16%
<b>10</b>	<b>2.009</b>	<b>22%</b>
11	2.008	22%
12	2.007	22%
<b>13</b>	<b>2.006</b>	<b>28%</b>
14	2.005	28%
15	2.004	28%
<b>16</b>	<b>2.003</b>	<b>34%</b>
17	2.002	34%
18	2.001	34%
<b>19</b>	<b>2.000</b>	<b>40%</b>
20	1.999	40%
21	1.998	40%
<b>22</b>	<b>1.997</b>	<b>46%</b>
23	1.996	46%
24	1.995	46%
<b>25</b>	<b>1.994</b>	<b>52%</b>
26	1.993	52%
27	1.992	52%
<b>28</b>	<b>1.991</b>	<b>58%</b>
29	1.990	58%
30	1.989	58%
<b>31</b>	<b>1.988</b>	<b>64%</b>
32	1.987	64%
33	1.986	64%
<b>34</b>	<b>1.985</b>	<b>70%</b>
35	1.984	70%
36	1.983	70%

## Anexo VI

**TABLA CALCULO NOCTURNIDAD 2018****EUROS**

<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>BASE ANUAL</u>	<u>BASE MENSUAL</u>	<u>BASE DIARIA</u>	<u>BASE HORA</u>	<u>PRECIO HORA</u>
100	14.804,52	1.233,70	40,56	8,30	3,14
110	15.549,78	1.295,82	42,60	8,72	3,29
115	15.945,24	1.328,77	43,69	8,94	3,38
120	16.353,34	1.362,78	44,80	9,17	3,46
130	17.201,83	1.433,49	47,13	9,64	3,64
140	18.085,58	1.507,13	49,55	10,14	3,83
170	20.886,20	1.740,52	57,22	11,71	4,42
200	23.832,43	1.986,04	65,29	13,36	5,05

**TABLA CALCULO NOCTURNIDAD 2019****EUROS**

<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>BASE ANUAL</u>	<u>BASE MENSUAL</u>	<u>BASE DIARIA</u>	<u>BASE HORA</u>	<u>PRECIO HORA</u>
100	14.967,37	1.247,27	41,01	8,39	3,17
110	15.720,83	1.310,07	43,07	8,81	3,33
115	16.120,64	1.343,38	44,17	9,04	3,41
120	16.533,23	1.377,77	45,30	9,27	3,50
130	17.391,05	1.449,26	47,65	9,75	3,68
140	18.284,52	1.523,71	50,09	10,25	3,87
170	21.115,95	1.759,67	57,85	11,84	4,47
200	24.094,59	2.007,89	66,01	13,51	5,10

## Anexo VII

<b>2018</b>			
<b>GRATIFICACIÓN FECHA DISFRUTE VACACIONES</b>			
<b>(EUROS)</b>			
<b>PERÍODO COMPRENDIDO</b>		DESDE EL 1-ENERO AL 15-JUNIO Y DEL 15-SEPTIEMBRE AL 31- DICIEMBRE	
<b>TOTAL DÍAS</b>	<b>25 DÍAS LABORABLES VAC=25 DÍAS LABORABLES DE GRATIF.FECHA DISFR.VAC.</b>		
	<b>COEF. SALAR.</b>	<b>COEFICIENTE POR CADA DÍA LABORABLE DISFRUTADO</b>	<b>TOTAL POR DÍA VACACIONES LAB. EN 2018</b>
	61	1,00	18,62
	100	1,00	30,53
	110	1,00	32,06
COTIZACION DIARIA	115	1,00	32,87
COTIZACION MENSUAL	115	1,00	33,22
COTIZACION DIARIA	120	1,00	33,72
COTIZACION MENSUAL	120	1,00	34,06
COTIZACION DIARIA	130	1,00	35,47
COTIZACION MENSUAL	130	1,00	35,84
	140	1,00	37,68
	170	1,00	43,51
	200	1,00	49,65

<b>2019</b>			
<b>GRATIFICACIÓN FECHA DISFRUTE VACACIONES</b>			
<b>(EUROS)</b>			
<b>PERÍODO COMPRENDIDO</b>		<b>DESDE EL 1-ENERO AL 15-JUNIO Y DEL 15-SEPTIEMBRE AL 31- DICIEMBRE</b>	
<b>TOTAL DÍAS</b>	<b>25 DÍAS LABORABLES VAC=25 DÍAS LABORABLES DE GRATIF.FECHA DISFR.VAC.</b>		
	<b>COEF. SALAR.</b>	<b>COEFICIENTE POR CADA DÍA LABORABLE DISFRUTADO</b>	<b>TOTAL POR DÍA VACACIONES LAB. EN 2019</b>
	61	1,00	18,82
	100	1,00	30,86
	110	1,00	32,42
COTIZACION DIARIA	115	1,00	33,24
COTIZACION MENSUAL	115	1,00	33,59
COTIZACION DIARIA	120	1,00	34,09
COTIZACION MENSUAL	120	1,00	34,44
COTIZACION DIARIA	130	1,00	35,86
COTIZACION MENSUAL	130	1,00	36,23
	140	1,00	38,10
	170	1,00	43,99
	200	1,00	50,20

## Anexo VIII

**DIETAS PARA 2018**  
( EUROS )

**NIVEL D****COEFICIENTES SALARIALES**100-110-115  
120 Y 130**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en los  
coeficientes detallados**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO****49,98** Euros /Trabajador/día efectivo  
de trabajo y gastos de pernocta**NIVEL C****COEFICIENTES SALARIALES**

140 Y 170

**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en los  
coeficientes detallados**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO****57,08** Euros /Trabajador/día efectivo  
de trabajo y gastos de pernocta**NIVEL B****COEFICIENTES SALARIALES**

200

**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en el  
coeficiente detallado**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO****64,25** Euros /Trabajador/día efectivo  
de trabajo y gastos de pernocta**NIVEL A****COEFICIENTES SALARIALES**

200

**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en el  
coeficiente detallado**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO**Abono total de los gastos efec-  
tuados y del alojamiento en hotel

**DIETAS PARA 2019***(EUROS)***NIVEL D****COEFICIENTES SALARIALES**100-110-115  
120 Y 130**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en los  
coeficientes detallados**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO****50,53** Euros /Trabajador/día efectivo  
de trabajo y gastos de pernocta**NIVEL C****COEFICIENTES SALARIALES**

140 Y 170

**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en los  
coeficientes detallados**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO****57,71** Euros /Trabajador/día efectivo  
de trabajo y gastos de pernocta**NIVEL B****COEFICIENTES SALARIALES**

200

**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en el  
coeficiente detallado**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO****64,95** Euros /Trabajador/día efectivo  
de trabajo y gastos de pernocta**NIVEL A****COEFICIENTES SALARIALES**

200

**PERCEPTORES**Personal encuadrado  
laboralmente en el  
coeficiente detallado**CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO**Abono total de los gastos efec-  
tuados y del alojamiento en hotel

## Otros conceptos: Año 2018

Conceptos	Precio hora	Precio dia/efect.	Precio mensual	Precio anual
TOXICIDAD.	0,432			
QUEBRANTO MONEDA.				609,59
AYUDA GUARDERÍA.				249,42
AYUDA ESCOLAR.				259,10
PRESTACIÓN POR HIJO.			15,13	181,60
PRESTACIÓN CÓNYUGUE.			43,19	518,25
NUPCIALIDAD.				878,25
NATALIDAD.				350,96
DISCAPACIDAD.			292,46	3.509,52
PAQUETE NAVIDAD.				161,11
BECAS BACHILLER Y F.P.				574,75
BECAS E. SUPERIORES.				950,01
BAJA DEF. INV.-55%.				39.993,21
BAJA DEF. INV.-75%.				26.662,14
BAJA DEF. INV.-55% ENTRE 6 Y 12 I.T.				43.325,98
BAJA DEF. INV.-75% ENTRE 6 Y 12 I.T.				31.105,83
BAJA DEF. INV.-55% MENOS DE 6 I.T.				48.880,59
BAJA DEF. INV.-75% MENOS DE 6 I.T.				36.660,44

Edad jubilación	Importe bruto euros
61 años. ....	43.670,78
62 años. ....	41.506,66
63 años. ....	34.801,31
64 años. ....	30.331,07
65 años. ....	26.978,37
66 años. ....	23.625,74
67 años. ....	19.155,49

## Otros conceptos: Año 2019

Conceptos	Precio hora	Precio dia/efect.	Precio mensual	Precio anual
TOXICIDAD.	0,44			
QUEBRANTO MONEDA.				616,30
AYUDA GUARDERÍA.				252,17
AYUDA ESCOLAR.				261,95
PRESTACION POR HIJO.			15,30	183,59
PRESTACION CONYUGUE.			43,66	523,95
NUPCIALIDAD.				887,91
NATALIDAD.				354,82
DISCAPACIDAD.			295,68	3.548,13
PAQUETE NAVIDAD.				162,89
BECAS BACHILLER Y F.P.				581,07
BECAS E. SUPERIORES.				960,46
BAJA DEF. INV.-55%.				40.433,13
BAJA DEF. INV.-75%.				26.955,42
BAJA DEF. INV.-55% ENTRE 6 Y 12 I.T.				43.802,56
BAJA DEF. INV.-75% ENTRE 6 Y 12 I.T.				31.447,99
BAJA DEF. INV.-55% MENOS DE 6 I.T.				49.418,28
BAJA DEF. INV.-75% MENOS DE 6 I.T.				37.063,71

Edad jubilación	Importe bruto euros
61 años.....	44.151,16
62 años.....	41.963,23
63 años.....	35.184,13
64 años.....	30.664,71
65 años.....	27.275,13
66 años.....	23.885,63
67 años.....	19.366,20

### Anexo IX

#### *Sistema de Retribución Variable Incentivos de Venta 2018*

##### 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 Mayoristas.  
 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 a 31 de diciembre 2018.

##### 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 cinco regiones geográficas consideradas: Centro, Levante, Noreste, Norte y Sur.

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

Venta Neta 1 (Sell In) Gerencia: La venta bruta menos descuentos fijos, promocionales y rappels.

Venta Neta 1 (Sell Out) \*Gerencias Directo Región Centro: La venta bruta menos descuentos fijos, promocionales.

Venta Neta Preventa: Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

Venta Neta referencias Super Héroes Regionales: Se trata de la venta neta de las referencias consideradas como referencias claves establecidas para cada Dirección Regional.

Venta Neta referencias Héroes Regionales: Se trata de la venta neta de las referencias consideradas con prioridad establecidas para Dirección Regional.

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

## 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 Mayoristas.
	Promotor de Directo.
Grupo IV.	Key Account Regional Cuentas Nacionales.
Grupo V.	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 Inter centros 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 2018, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso de variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20 - 25%).

III. En los supuestos de baja por maternidad, y baja por 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 2018; si bien, de forma excepcional y exclusiva para el año 2018 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 2018, 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 recalcular 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 Canal Horeca.

7.1.1 Objetivos 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 2018, 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 1 (Sell in) de la Gerencia.

- Peso 30%: Venta Neta de la Dirección Regional.
- Peso 20%: Volumen Tónica Rellenable y No Rellenable (original, pink y zero, no incluye tónica PM).
- Peso 10%: Ingresos Operativos. Este objetivo tendrá medición y liquidación anual.

Gerentes de Directo Región Centro (Madrid-gerencia 110): Objetivo Venta Neta de la Gerencia, será el 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 35%: Venta Neta preventa de las referencias Super Héroes de la/s ruta/s asignada/s.
- Peso 15%: Venta Neta preventa de las referencias Héroes de la/s ruta/s asignada/s.
- Peso 35%: Venta Neta preventa del total de referencias de la/s ruta/s asignada/s.
- Peso 15% - Volumen total preventa de Tónica Cristal (incluye 200 ret y 200 SR regular, Pink y Zero, no incluye tónica PM) de la/s ruta/s asignada/s.

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 35%: venta neta de referencias Super Héroes de la responsabilidad del promotor de Sell Out en distribuidores A, B, más Sell In en distribuidores C, D, E, G.
- Peso 15%: venta neta de referencias Héroes de la responsabilidad del promotor de Sell Out en distribuidores A, B, más Sell In en distribuidores C, D, E, G.
- Peso 35%: venta neta del Total de referencias de la responsabilidad del promotor de Sell Out en distribuidores A, B, más Sell In en distribuidores C, D, E, G.

Para los tres objetivos de venta neta, anteriormente indicados, se considerará venta la venta bruta Sell Out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 15%: Volumen total de Tónica Cristal (incluye 200 ret y 200 SR regular, Pink y Zero, no incluye tónica PM) de la responsabilidad del promotor.

Para los volúmenes de rutas A y B no se tendrá en cuenta el volumen de mayoristas, ni para la base ni para la fijación de objetivos, ni para la medición del resultado final conseguido.

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 35%: venta neta de referencias Super Héroes de la responsabilidad del promotor de Sello Out rutas A, B más Sell In distribuidores C, D, E, G.
- Peso 15%: venta neta de referencias Héroes de la responsabilidad del promotor de Sello Out rutas A, B más Sell In en distribuidores C, D, E, G.

– Peso 35%: venta neta del Total de referencias de la responsabilidad del promotor de Sell Out rutas A, B, más Sell In en distribuidores C, D, E, G.

Para los tres objetivos de venta neta, anteriormente indicados, se considerará venta la venta bruta Sell Out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

– Peso 15%: Volumen total de Tónica Cristal (incluye 200 ret y 200 SR regular, Pink y Zero, no incluye tónica PM) de la responsabilidad del promotor.

Para los volúmenes de rutas A y B no se tendrá en cuenta el volumen de mayoristas, ni para la base ni para la fijación de objetivos, ni para la medición del resultado final conseguido.

---

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 Mayoristas (PDM):

Se trata de aquellos promotores que gestionan la cartera del canal mayoristas del Área.

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

- Peso 45%: venta neta 1 Total Volumen de la responsabilidad del promotor.
- Peso 20%: euro/litro referencias Cristal de la responsabilidad del promotor
- Peso 20%: euros/litro referencia Resto de la responsabilidad del promotor.
- Peso 15%: pasar el colectivo de mayoristas identificados de «no facturable» a «facturable».

Este objetivo tendrá medición y liquidación anual.

#### 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 35%: Venta Neta preventa de las referencias Super Héroes de la/s ruta/s asignada/s.
- Peso 15%: Venta Neta preventa de las referencias Héroes de la/s ruta/s asignada/s.
- Peso 35%: Venta Neta preventa del total de referencias de la/s ruta/s asignada/s.
- Peso 15%: Volumen total preventa de Tónica Cristal (incluye 200 ret y 200 SR regular, Pink y Zero, no incluye tónica PM) de la/s ruta/s asignada/s.

#### Vendedor de Directo:

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

- Peso 35%: Venta Neta preventa de las referencias Super Héroes de la ruta asignada.
- Peso 15%: Venta Neta preventa de las referencias Héroes de la ruta asignada.
- Peso 35%: Venta Neta preventa del total de referencias de la ruta asignada.
- Peso 15%: Volumen total preventa de Tónica Cristal (incluye 200 ret y 200 SR regular, Pink y Zero, no incluye tónica PM) de la ruta asignada.

Esto se aplicará también para el vendedor corre turnos, en caso de existir esta figura. Para el vendedor corre turnos 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 35%: Venta Neta preventa de las referencias Super Héroes de la ruta asignada.
- Peso 15%: Venta Neta preventa de las referencias Héroes de la ruta asignada.
- Peso 35%: Venta Neta preventa del total de referencias de la ruta asignada.
- Peso 15%: Volumen total preventa de Tónica Cristal (incluye 200 ret y 200 SR regular, Pink y Zero, no incluye tónica PM) de la ruta asignada.

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 de indirecto: Todo lo relacionado con

- Sell Out: Se tomará del universo de preventa 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 pertenezca.

- Sell In: Se tomará del universo de preventa directo (Sell In) y el objetivo se tomará del programa de rutas creado para cada ruta de indirecto.

- Directo: Se tomará del universo de preventa directo y el objetivo del programa de rutas de preventa.

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 2018, 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 Neta 1 Total ÁREA clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).  
Medición será el resultado de Sell-Out Horeca Organizada de los clientes de su área regional de responsabilidad (CCNN+CCRR).

- Peso 35%: Venta Neta 1 productos clave Área (Super Héroes + Héroes) clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el resultado de Sell-Out VN1 Super Héroes + Héroes Área (CCNN+CCRR).

- Peso 15%: Volumen Tónica Schweppes Original, Pink y Zero, formatos 200RET y 200SR Total ÁREA clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el resultado de Sell-Out VN1 Tónica Schweppes Original, Pink y Zero, formatos 200RET y 200SR(CCNN+CCRR).

- Peso 15%: NSV Horeca Organizada Nacional (CCNN+CCRR).

Medición será el resultado de 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 35%: Venta Neta 1 Total clientes de su Responsabilidad (CCRR).

Medición será el resultado de Sell-Out Horeca Organizada clientes de su Responsabilidad (CCRR)

- Peso 35%: Venta Neta 1 productos clave (Super Héroes + Héroes) clientes de su Responsabilidad (CCRR)

Medición será el resultado de Sell-Out VN1 (Super Héroes + Héroes) clientes de su Responsabilidad (CCRR).

- Peso 15%: Volumen Tónica Schweppes Original, Pink y Zero, formatos 200RET y 200SR clientes de su Responsabilidad (CCRR)).

Medición será el resultado de Sell-Out VN1 Tónica Schweppes Original, Pink y Zero, formatos 200RET y 200SR (CCNN+CCRR).

- Peso 15%: Venta Neta 1 Total ÁREA clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el resultado de Sell-Out Horeca Organizada Área(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 35%: Venta Neta 1 Total Área clientes CCNN.

Medición será el resultado de Sell-Out Horeca Organizada Área (CCNN).

- Peso 35%: Venta Neta 1 productos clave Área (Héroes + 2ND SKU) clientes Horeca Organizada (CCNN).

Medición será el resultado de Sell-Out VN1 Super Héroes + Héroes Área (CCNN).

- Peso 15%: Volumen Tónica Schweppes Original, Pink y Zero, formatos 200RET y 200SR Total Área clientes Horeca Organizada (CCNN).

Medición será el resultado de Sell-Out VN1 Tónica Schweppes Original, Pink y Zero, formatos 200RET y 200SR (CCNN).

- Peso 15%: Venta Neta 1 Total ÁREA clientes Horeca Organizada (CCNN+CCRR).

Medición será el resultado de Sell-Out Horeca Organizada Área (CCNN+CCRR).

#### 7.1.4 Objetivo de Medición Grupal Hostelería 2018.

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+Impulso.

#### 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. 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.

– Peso 17,5%: 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 5%: Objetivo Anual Expositores de Innovación de su equipo.

– Peso 6%: Incremento de espacio en el lineal de Bebidas Refrescantes 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 1,5%: Incremento de espacio en el lineal Refrigerado 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 90%, su composición la siguiente:

- Peso 50%: Semanas de Exposiciones ponderadas totales de su equipo. 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.

- 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 5%: Objetivo Anual Expositores de Innovación de su equipo.
- Peso 8%: Incremento de espacio en el lineal de Bebidas Refrescantes 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 2%: Incremento de espacio en el lineal Refrigerado 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 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.

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.

– Peso 25%: 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 5%: Objetivo Anual Expositores de Innovación de su equipo.

– Peso 8%: Incremento de espacio en el lineal de bebidas refrescantes.

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.

– Peso 2%: Incremento de espacio en el lineal Refrigerado.

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 2018.

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 3er 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.

– Para el colectivo de Vendedores de Directo y Vendedores corre turnos se realizarán anticipos mensuales sobre resultados, con regularización cuatrimestral en base 100. El tercer cuatrimestre no dispone de liquidación y se ajustará conjuntamente con la regularización anual que corresponda en base al programa 2018 para todos los objetivos.

Estos anticipos mensuales serán aplicables a partir del 1 de febrero de 2018, de manera que el mes de enero de 2018 se considerará en la regularización cuatrimestral.

– Para el colectivo de Representantes de Comercio se mantiene vigente el Acuerdo firmado con fecha 1 de junio de 2011, sobre liquidación de Incentivos por cumplimiento de objetivos.

– 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.

Así mismo se adjunta como Anexo IV el documento de protocolo y gestión de cambios.

### «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 RRHH 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 RRHH de las Áreas. El responsable comercial comunicará la decisión al interesado.

**Sistema de Retribución Variable Incentivos de Venta 2018  
SCHWEPPE S.A.**

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 I - HOSTELERÍA

## TABLA DE INCENTIVOS 2018 - HOSTELERÍA - Mín 86% / Máx 110%

Grupo Denominación Base Percepción Anual	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	2º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2º Cuatrimestre	1er Cuatrimestre	2º Cuatrimestre
	9.937,29 €	8.559,28 €	7.012,42 €	6.187,43 €	5.513,00 €						
	1er Cuatrimestre 30%	1er Cuatrimestre 30%	1er Cuatrimestre 30%	1er Cuatrimestre 30%	1er Cuatrimestre 30%						
	2.534,01 €	2.182,62 €	1.788,17 €	1.577,79 €	1.405,81 €						
	2º Cuatrimestre 40%	2º Cuatrimestre 40%	2º Cuatrimestre 40%	2º Cuatrimestre 40%	2º Cuatrimestre 40%						
	3.378,68 €	2.910,15 €	2.384,22 €	2.103,73 €	1.874,42 €						
	Total Anual Individual	Total Anual Individual	Total Anual Individual	Total Anual Individual	Total Anual Individual						
	1.841,78 €	1.586,37 €	1.299,68 €	1.146,78 €	1.021,78 €						
	2.077,42 €	1.789,34 €	1.465,97 €	1.293,50 €	1.152,51 €						
	2.343,22 €	2.018,28 €	1.653,53 €	1.459,00 €	1.299,97 €						
	2.643,02 €	2.276,51 €	1.865,09 €	1.645,67 €	1.466,29 €						
	2.981,19 €	2.567,78 €	2.103,72 €	1.856,23 €	1.653,90 €						
	3.362,61 €	2.896,31 €	2.372,88 €	2.093,72 €	1.865,50 €						
	3.792,84 €	3.266,88 €	2.676,48 €	2.361,60 €	2.104,19 €						
	4.278,12 €	3.684,86 €	3.018,92 €	2.663,76 €	2.373,41 €						
	4.825,48 €	4.156,32 €	3.405,18 €	3.004,57 €	2.677,07 €						
	5.442,88 €	4.688,10 €	3.840,86 €	3.388,99 €	3.019,59 €						
	6.139,26 €	5.287,92 €	4.322,28 €	3.822,60 €	3.405,93 €						
	6.924,75 €	5.964,49 €	4.886,57 €	4.311,68 €	3.841,71 €						
	7.810,74 €	6.727,61 €	5.511,78 €	4.863,34 €	4.333,23 €						
	8.810,08 €	7.589,38 €	6.216,99 €	5.485,58 €	4.887,65 €						
	<b>9.937,29 €</b>	<b>8.559,28 €</b>	<b>7.012,42 €</b>	<b>6.187,43 €</b>	<b>5.513,00 €</b>						
101%	11.436,63 €	9.415,20 €	7.713,66 €	6.806,17 €	6.064,30 €						
102%	12.935,97 €	10.271,13 €	8.414,90 €	7.424,91 €	6.615,60 €						
103%	14.435,31 €	11.127,06 €	9.116,14 €	8.043,66 €	7.166,90 €						
104%	15.934,64 €	12.838,91 €	10.518,63 €	9.281,14 €	8.269,50 €						
105%	17.433,98 €	14.550,77 €	11.921,11 €	10.518,63 €	9.372,10 €						
106%	18.933,32 €	16.262,62 €	13.323,59 €	11.756,11 €	10.474,70 €						
107%	20.432,66 €	18.074,46 €	14.757,66 €	13.137,37 €	11.525,40 €						
108%	21.932,00 €	19.886,31 €	16.148,81 €	14.525,40 €	12.670,83 €						
109%	23.431,34 €	21.798,16 €	17.620,66 €	15.513,32 €	13.841,71 €						
110%	<b>24.930,68 €</b>	<b>21.798,16 €</b>	<b>17.620,66 €</b>	<b>15.513,32 €</b>	<b>13.841,71 €</b>						
	Total Anual Grupal	Total Anual Grupal	Total Anual Grupal	Total Anual Grupal	Total Anual Grupal						
	1.841,78 €	1.586,37 €	1.299,68 €	1.146,78 €	1.021,78 €						
	2.077,42 €	1.789,34 €	1.465,97 €	1.293,50 €	1.152,51 €						
	2.343,22 €	2.018,28 €	1.653,53 €	1.459,00 €	1.299,97 €						
	2.643,02 €	2.276,51 €	1.865,09 €	1.645,67 €	1.466,29 €						
	2.981,19 €	2.567,78 €	2.103,72 €	1.856,23 €	1.653,90 €						
	3.362,61 €	2.896,31 €	2.372,88 €	2.093,72 €	1.865,50 €						
	3.792,84 €	3.266,88 €	2.676,48 €	2.361,60 €	2.104,19 €						
	4.278,12 €	3.684,86 €	3.018,92 €	2.663,76 €	2.373,41 €						
	4.825,48 €	4.156,32 €	3.405,18 €	3.004,57 €	2.677,07 €						
	5.442,88 €	4.688,10 €	3.840,86 €	3.388,99 €	3.019,59 €						
	6.139,26 €	5.287,92 €	4.322,28 €	3.822,60 €	3.405,93 €						
	6.924,75 €	5.964,49 €	4.886,57 €	4.311,68 €	3.841,71 €						
	7.810,74 €	6.727,61 €	5.511,78 €	4.863,34 €	4.333,23 €						
	8.810,08 €	7.589,38 €	6.216,99 €	5.485,58 €	4.887,65 €						
	<b>9.937,29 €</b>	<b>8.559,28 €</b>	<b>7.012,42 €</b>	<b>6.187,43 €</b>	<b>5.513,00 €</b>						
	11.436,63 €	9.415,20 €	7.713,66 €	6.806,17 €	6.064,30 €						
	12.935,97 €	10.271,13 €	8.414,90 €	7.424,91 €	6.615,60 €						
	14.435,31 €	11.127,06 €	9.116,14 €	8.043,66 €	7.166,90 €						
	15.934,64 €	12.838,91 €	10.518,63 €	9.281,14 €	8.269,50 €						
	17.433,98 €	14.550,77 €	11.921,11 €	10.518,63 €	9.372,10 €						
	18.933,32 €	16.262,62 €	13.323,59 €	11.756,11 €	10.474,70 €						
	20.432,66 €	18.074,46 €	14.757,66 €	13.137,37 €	11.525,40 €						
	21.932,00 €	19.886,31 €	16.148,81 €	14.525,40 €	12.670,83 €						
	23.431,34 €	21.798,16 €	17.620,66 €	15.513,32 €	13.841,71 €						
	<b>24.930,68 €</b>	<b>21.798,16 €</b>	<b>17.620,66 €</b>	<b>15.513,32 €</b>	<b>13.841,71 €</b>						

## ANEXO II - ALIMENTACIÓN

## TABLA DE INCENTIVOS 2018 - 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%	786	844	910	976	1.075	1.199	1.323	1.406	1.489	1.571	1.654	1.786	1.919	2.051	2.183	2.316
96%	917	984	1.061	1.138	1.254	1.399	1.544	1.640	1.737	1.833	1.930	2.084	2.238	2.393	2.547	2.701
97%	1.100	1.181	1.274	1.366	1.505	1.679	1.852	1.968	2.084	2.200	2.316	2.501	2.686	2.871	3.056	3.242
98%	1.362	1.462	1.577	1.691	1.863	2.078	2.293	2.437	2.580	2.723	2.867	3.096	3.326	3.555	3.784	4.014
99%	1.833	1.968	2.123	2.277	2.508	2.798	3.087	3.280	3.473	3.666	3.859	4.168	4.477	4.785	5.094	5.403
100%	2.619	2.812	3.032	3.253	3.584	3.997	4.411	4.686	4.962	5.237	5.513	5.954	6.395	6.836	7.277	7.718
101%	2.645	2.840	3.063	3.285	3.619	4.077	4.499	4.780	5.061	5.342	5.789	6.311	6.843	7.315	7.787	8.259
102%	2.697	2.896	3.123	3.350	3.691	4.197	4.631	4.920	5.210	5.499	6.064	6.669	7.291	7.793	8.296	8.799
103%	2.750	2.952	3.184	3.415	3.763	4.277	4.719	5.014	5.309	5.604	6.340	6.966	7.802	8.340	8.878	9.416
104%	2.802	3.009	3.244	3.480	3.834	4.397	4.852	5.155	5.458	5.761	6.616	7.383	8.314	8.887	9.461	10.034
105%	2.881	3.093	3.335	3.578	3.942	4.477	4.940	5.249	5.557	5.866	7.002	7.860	8.889	9.502	10.116	10.729
106%	2.933	3.149	3.396	3.643	4.014	4.597	5.072	5.389	5.706	6.023	7.443	8.336	9.465	10.118	10.770	11.423
107%	3.012	3.233	3.487	3.741	4.121	4.716	5.204	5.530	5.855	6.180	7.994	8.931	10.041	10.733	11.425	12.118
108%	3.090	3.318	3.578	3.838	4.229	4.796	5.293	5.623	6.202	6.547	8.435	9.408	10.616	11.348	12.080	12.813
109%	3.142	3.374	3.639	3.903	4.300	4.876	5.381	5.717	6.698	7.071	8.931	9.944	11.256	12.032	12.808	13.584
110%	3.195	3.430	3.699	3.968	4.372	4.996	5.513	5.858	7.195	7.594	9.372	10.479	11.895	12.716	13.536	14.356

% Cobertura indidual s/programa

## ANEXO III - ALIMENTACIÓN

## TABLA DE INCENTIVOS 2018 - ALIMENTACIÓN - Min 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%
95%	% Cobertura individual s/programa	1.394	1.496	1.614	1.731	1.907	2.127	2.347	2.494	2.640	2.787	2.934	3.169	3.403	3.638	3.873	4.107
96%		1.626	1.746	1.883	2.019	2.225	2.482	2.738	2.909	3.081	3.252	3.423	3.697	3.970	4.244	4.518	4.792
97%		1.951	2.095	2.259	2.423	2.670	2.978	3.286	3.491	3.697	3.902	4.107	4.436	4.765	5.093	5.422	5.750
98%		2.416	2.593	2.797	3.000	3.305	3.687	4.068	4.322	4.577	4.831	5.085	5.492	5.899	6.306	6.713	7.119
99%		3.252	3.491	3.765	4.039	4.450	4.963	5.476	5.819	6.161	6.503	6.846	7.393	7.941	8.489	9.036	9.584
100%		4.645	4.987	5.379	5.770	6.357	7.090	7.824	8.312	8.801	9.290	9.779	10.562	11.344	12.126	12.909	13.691
101%		4.692	5.037	5.432	5.828	6.420	7.232	7.980	8.479	8.977	9.476	10.268	11.195	12.138	12.975	13.812	14.650
102%		4.785	5.137	5.540	5.943	6.547	7.445	8.215	8.728	9.242	9.755	10.757	11.829	12.932	13.824	14.716	15.608
103%		4.877	5.237	5.648	6.058	6.674	7.586	8.371	8.894	9.418	9.941	11.246	12.357	13.840	14.794	15.749	16.703
104%		4.970	5.337	5.755	6.174	6.802	7.799	8.606	9.144	9.682	10.219	11.735	13.097	14.747	15.764	16.781	17.798
105%		5.110	5.486	5.917	6.347	6.992	7.941	8.762	9.310	9.858	10.405	12.420	13.942	15.768	16.856	17.943	19.031
106%		5.203	5.586	6.024	6.462	7.119	8.154	8.997	9.559	10.122	10.684	13.202	14.786	16.789	17.947	19.105	20.263
107%		5.342	5.736	6.185	6.635	7.310	8.366	9.232	9.809	10.386	10.963	14.180	15.843	17.810	19.039	20.267	21.495
108%		5.481	5.885	6.347	6.808	7.501	8.508	9.388	9.975	11.002	11.613	14.962	16.688	18.831	20.130	21.429	22.727
109%		5.574	5.985	6.454	6.924	7.628	8.650	9.545	10.141	11.882	12.542	15.843	17.638	19.966	21.343	22.719	24.096
110%		5.667	6.085	6.562	7.039	7.755	8.863	9.779	10.391	12.762	13.471	16.625	18.589	21.100	22.555	24.010	25.466

**Anexo X***Comisión Nacional de Seguridad y Salud*

## Estatutos

## Artículo 1.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud de Schweppes, S.A. se crea al amparo del acuerdo alcanzado sobre esta materia entre la Empresa y el Comité Intercentros, que dice como sigue:

## A) Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

Se acuerda constituir una Comisión Nacional de Seguridad y Salud, que permitirá tener una visión globalizada de actuación y también de futuro, en este ámbito.

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

## B) Competencias y Funciones de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

Articular y definir las funciones de participación, las competencias que deberán desarrollar los miembros de esta Comisión a nivel nacional, así como la articulación en la tarea a realizar de los niveles inferiores.

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

## C) Fondo Económico.

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

Artículo 2. *Ámbito de Competencias.*

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

Artículo 3. *Composición:*

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud estará compuesta por hasta 10 miembros en representación de los trabajadores y por hasta 10 miembros en representación de la Compañía. Podrá contarse con asesores por cada una de las partes.

La presidencia de la misma, recaerá en un representante de los designados por la Dirección de la Empresa. El Secretario será designado de entre los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 4. *Periodicidad.*

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

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

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

**Artículo 5. Funciones:**

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

- a) Elaborar un plan de prevención a nivel nacional, ponerlo en práctica y efectuar la coordinación y seguimiento del mismo, fijando objetivos y calendario, teniendo en cuenta la formación y medios necesarios, y las posibilidades económicas.
- b) Impulsar y promover la observancia en el seno de la empresa, de las disposiciones vigentes, por ley o convenio colectivo, en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, que les sean de aplicación.
- c) Emitir informes a los órganos representativos social y económico de la Compañía, proponiendo o demandando soluciones para cuantos problemas de riesgo para la integridad y salud de los trabajadores de la empresa, se detecten en los centros de trabajo.
- d) Conocer la actuación de los Comités de Seguridad y Salud locales y coordinar sus actividades.
- e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.
- f) Promover la formación del personal en materia de Seguridad e Higiene, y especialmente la de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud locales, y de esta Comisión.
- g) En general, cualquier actuación que conduzca a conocer y mejorar las condiciones para la Seguridad e Higiene y la Salud en el trabajo, en el ámbito general de la empresa.
- h) Impulsar los reconocimientos médicos anuales y la práctica de otros de distinta periodicidad, cuando se consideren convenientes, de acuerdo con los Servicios Médicos.
- i) Participar en la evolución de todo lo relacionado con la incorporación de nuevas tecnologías, metodologías y herramientas y los efectos que pudieran tener en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Anexo 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 XII 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.

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

## Artículo 2.

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

## Artículo 3.

El Comité Intercentros de Empresa asume las funciones, derechos y deberes pactados y legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que colectivamente afecten a los trabajadores de la empresa y en concreto todas las materias a las que se refiere el artículo 11, apartado Competencias y Cometidos, de este mismo Anexo XII.

Artículo 4. *Composición.*

Estará compuesto por trece miembros titulares.

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

Artículo 5. *Comisiones de Trabajo.*

Quando se estime oportuno se establecerán comisiones de trabajo.

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

Tanto el Comité Intercentros como las Comisiones de Trabajo, podrán estar asistidos por asesores de las Centrales Sindicales, para el desarrollo normal de su trabajo.

## CAPÍTULO II

**Reuniones**

## Artículo 6.

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

## Artículo 7.

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

## Artículo 8.

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

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

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

## Artículo 9.

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

## Artículo 10.

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

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

## Artículo 11.

Se comunicará a los centros para conocimiento de todos los trabajadores los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tabloneros 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 art. 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 art. 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 2018 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

#### Texto de la instrucción

##### I. Complemento y ayuda de pago periódico:

Una asignación mensual por cada hijo de (i) 15,13 Euros brutos en 2018 y (ii) 15,30 Euros brutos en 2019.

Una asignación mensual por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral de (i) 43,19 Euros brutos en 2018 y (ii) 43,66 Euros brutos en 2019.

##### 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 al contraer matrimonio de (i) 878,25 Euros brutos para 2018 y de (ii) 887,91 Euros Brutos para 2019.

Una asignación por el nacimiento o adopción de cada hijo de (i) 350,96 Euros brutos para 2018 y de (ii) 354,82 Euros brutos para 2019.

### 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 (i) 292,46 euros brutos para 2018 y de (ii) 295,68 euros brutos para 2019.

## 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 2017 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 2018 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

### III. Situaciones de incapacidad temporal; maternidad

Tendrán consideración de situaciones determinantes de Incapacidad Temporal; Maternidad:

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

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

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

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

### IV. Beneficiarios

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

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

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

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

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

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 S.O.E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia de S.O.E.
- Médico de Empresa.
- Médico del Centro de Hospitalización.

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

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

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del 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 2017 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:

- Hasta 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;
- Hasta 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.

Por su parte, a partir del 1 de septiembre de 2018, los Representantes de Comercio podrán liquidar por nota de gastos hasta 8 euros por día de trabajo efectivo. A tales efectos, será necesario presentar un único recibo o factura, y no varios por día, por importe mínimo de 5 euros, que acredite el gasto de la comida de mediodía

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

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.º año se devengará durante un año efectivo de trabajo desde el primer día.
- b) Para la obtención de la percepción salarial correspondiente al 2º año, se considerarán como tales los años efectivos.

A partir del primer día del tercer año de antigüedad, el Contrato de Trabajo de los Representantes de Comercio se transformará en uno de naturaleza ordinaria, como vendedor de directo, y con coeficiente salarial «130 Comercial».

a) Comisiones Fijas Anuales.

Se acuerda el establecimiento de una «Tabla de Comisiones Fijas Anuales» para los años 2018 y 2019 que se incluye como Anexo I-Rep. Comercio.

b) Incentivos.

Los incentivos por cumplimiento de objetivos para los años 2018 y 2019 se abonarán mensualmente en base 100, de acuerdo con la Tabla de «Incentivos Anuales por Cumplimiento de Objetivos en base 100%», Anexo I-Rep. Comercio.

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

Para su revalorización para los años 2020 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

A efectos de los años 2018 y 2019, 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 - Rep. Comercio

<b>Representantes de Comercio</b>
-----------------------------------

<b>COMISIONES FIJAS ANUALES - AÑO 2018 (Euros)</b>		
<i>con efectos del 1 de enero de 2018 al 30 de junio de 2018</i>		

<b>RUTAS CLIENTES DIA</b>		
<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 3º ANTIGÜEDAD</b>
15.771 €	16.597 €	17.488 €
<b>RUTAS CLIENTES NOCHE</b>		
<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 3º ANTIGÜEDAD</b>
17.718 €	18.545 €	19.436 €

\* La aplicación de la Comisiones fijas de rutas de clientes noches será en las rutas 100% clientes noche

<b>INCENTIVOS ANUALES POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN BASE 100%</b>		
<b>AÑO 2018 - (Euros)</b>		
<i>con efectos del 1 de enero de 2018 al 30 de junio de 2018</i>		

<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 3º ANTIGÜEDAD</b>
10.514 €	11.065 €	11.658 €

<b>GRATIFICACIÓN ANUAL POR FECHA DISFRUTE VACACIONES (Euros)</b>		
<b>AÑO 2018 - (Euros)</b>		
<i>con efectos del 1 de enero de 2018 al 30 de junio de 2018</i>		

<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 3º ANTIGÜEDAD</b>
325 €	343 €	361 €

## ANEXO II - Rep. Comercio

**Representantes de Comercio****INCENTIVOS ANUALES POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN BASE 100% Año 2018 -  
(Euros)***con efectos del 1 de enero de 2018 al 30 de junio de 2018*

% DE CONSECUCCIÓN PROGRAMA	S/	AÑO 1º ANTIGÜEDAD	AÑO 2º ANTIGÜEDAD	AÑO 3º ANTIGÜEDAD
86%		1.948,88 €	2.051,01 €	2.161,06 €
87%		2.198,15 €	2.313,34 €	2.437,47 €
88%		2.479,30 €	2.609,23 €	2.749,24 €
89%		2.796,41 €	2.942,96 €	3.100,87 €
90%		3.154,08 €	3.319,38 €	3.497,49 €
91%		3.557,63 €	3.744,08 €	3.944,98 €
92%		4.012,82 €	4.223,12 €	4.449,72 €
93%		4.526,24 €	4.763,44 €	5.019,04 €
94%		5.105,34 €	5.372,90 €	5.661,20 €
95%		5.758,55 €	6.060,34 €	6.385,52 €
96%		6.495,33 €	6.835,73 €	7.202,51 €
97%		7.326,37 €	7.710,33 €	8.124,04 €
98%		8.263,74 €	8.696,82 €	9.163,47 €
99%		9.321,05 €	9.809,54 €	10.335,89 €
100%		10.513,63 €	11.064,62 €	11.658,32 €
101%		10.747,74 €	11.311,00 €	11.917,92 €
102%		12.051,94 €	12.683,55 €	13.364,12 €
103%		13.352,16 €	14.051,91 €	14.805,90 €
104%		14.648,40 €	15.416,08 €	16.243,26 €
105%		15.932,60 €	16.767,59 €	17.667,29 €
106%		16.653,04 €	17.525,78 €	18.466,16 €
107%		17.894,71 €	18.832,52 €	19.843,02 €
108%		19.132,57 €	20.135,26 €	21.215,66 €
109%		20.366,63 €	21.433,99 €	22.584,08 €
110%		21.629,47 €	22.763,02 €	23.984,42 €

**Representantes de Comercio****COMISIONES FIJAS ANUALES - AÑO 2018 (Euros)***con efectos a partir del 1 de julio de 2018***RUTAS CLIENTES DIA****AÑO 1º ANTIGÜEDAD****AÑO 2º ANTIGÜEDAD**

17.000 €

18.220 €

**RUTAS CLIENTES NOCHE****AÑO 1º ANTIGÜEDAD****AÑO 2º ANTIGÜEDAD**

18.921 €

20.141 €

**INCENTIVOS ANUALES POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN BASE 100% AÑO 2018 (Euros)***con efectos a partir del 1 de julio de 2018***AÑO 1º ANTIGÜEDAD****AÑO 2º ANTIGÜEDAD**

8.000 €

7.701 €

**GRATIFICACIÓN ANUAL POR FECHA DISFRUTE VACACIONES - AÑO 2018 (Euros)***con efectos a partir del 1 de julio de 2018***AÑO 1º ANTIGÜEDAD****AÑO 2º ANTIGÜEDAD**

321 €

338 €

**Representantes de Comercio**

**INCENTIVOS ANUALES POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN BASE  
100% - AÑO 2018 (Euros)**

*con efectos a partir del 1 de julio de 2018*

<b>% DE CONSECUCCIÓN S/ PROGRAMA</b>	<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>
86%	1.482,93 €	1.427,51 €
87%	1.672,61 €	1.610,09 €
88%	1.886,54 €	1.816,03 €
89%	2.127,84 €	2.048,31 €
90%	2.400,00 €	2.310,30 €
91%	2.707,06 €	2.605,89 €
92%	3.053,42 €	2.939,30 €
93%	3.444,09 €	3.315,37 €
94%	3.884,74 €	3.739,55 €
95%	4.381,78 €	4.218,01 €
96%	4.942,40 €	4.757,68 €
97%	5.574,76 €	5.366,40 €
98%	6.288,02 €	6.053,01 €
99%	7.092,54 €	6.827,46 €
<b>100%</b>	<b>8.000,00 €</b>	<b>7.701,00 €</b>
101%	8.178,14 €	7.872,48 €
102%	9.170,53 €	8.827,78 €
103%	10.159,89 €	9.780,16 €
104%	11.146,22 €	10.729,63 €
105%	12.123,39 €	11.670,28 €
106%	12.671,58 €	12.197,98 €
107%	13.616,39 €	13.107,48 €
108%	14.558,30 €	14.014,18 €
109%	15.497,32 €	14.918,10 €
110%	16.458,24 €	15.843,11 €

<b>Representantes de Comercio</b>
-----------------------------------

<b>COMISIONES FIJAS ANUALES - AÑO 2019 (Euros)</b>
--

<b>RUTAS CLIENTES DIA</b>	
<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>
17.000 €	18.220 €
<b>RUTAS CLIENTES NOCHE</b>	
<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>
18.921 €	20.141 €

<b>INCENTIVOS ANUALES POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN BASE 100% AÑO 2019 (Euros)</b>
---

<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>
8.000 €	7.701 €

<b>GRATIFICACIÓN ANUAL POR FECHA DISFRUTE VACACIONES - AÑO 2019 (Euros)</b>
---

<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>
321 €	338 €

**Representantes de Comercio**

**INCENTIVOS ANUALES POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN BASE  
100% - AÑO 2019 (Euros)**

<b>% DE CONSECUCCIÓN S/ PROGRAMA</b>	<b>AÑO 1º ANTIGÜEDAD</b>	<b>AÑO 2º ANTIGÜEDAD</b>
86%	1.482,93 €	1.427,51 €
87%	1.672,61 €	1.610,09 €
88%	1.886,54 €	1.816,03 €
89%	2.127,84 €	2.048,31 €
90%	2.400,00 €	2.310,30 €
91%	2.707,06 €	2.605,89 €
92%	3.053,42 €	2.939,30 €
93%	3.444,09 €	3.315,37 €
94%	3.884,74 €	3.739,55 €
95%	4.381,78 €	4.218,01 €
96%	4.942,40 €	4.757,68 €
97%	5.574,76 €	5.366,40 €
98%	6.288,02 €	6.053,01 €
99%	7.092,54 €	6.827,46 €
<b>100%</b>	<b>8.000,00 €</b>	<b>7.701,00 €</b>
101%	8.178,14 €	7.872,48 €
102%	9.170,53 €	8.827,78 €
103%	10.159,89 €	9.780,16 €
104%	11.146,22 €	10.729,63 €
105%	12.123,39 €	11.670,28 €
106%	12.671,58 €	12.197,98 €
107%	13.616,39 €	13.107,48 €
108%	14.558,30 €	14.014,18 €
109%	15.497,32 €	14.918,10 €
110%	16.458,24 €	15.843,11 €