



Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo nacional de Schweppes, SA.

Visto el texto del X Convenio colectivo nacional de la Compañía Schweppes, S.A., (Código de Convenio n.º: 90008652011995) que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de julio de 2012. -El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

X CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CIA. SCHWEPPEES, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán





aplicables a todos los centros de trabajo que la Compañía Schweppes, S.A. tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012, enviándose copia a efectos de registro.
2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.
3. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los





conceptos que se relacionan:

Salario Base, Plus Convenio, Plus de Empresa, Antigüedad, Nocturnidad, Horas Extras, Horas a Prorrata, Festivos, Prima de Producción, Incentivos a Empleados, Incentivos de Ventas, Mejora cargo Empresa por Accidente o Enfermedad, Premio de Puntualidad y Asistencia, Ayuda Familiar cargo Empresa, Dietas, Quebranto de Moneda, Plus de Transporte, Ayuda Escolar, Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, Gratificaciones Extraordinarias, Gratificación Fecha Disfrute de Vacaciones y Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia, y todos los conceptos socio-económicos que, individual y colectivamente, pudieran existir en la Empresa.

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

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

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

Artículo 6. *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo



Artículo 7. Organización del trabajo. Generalidades.

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

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

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos y formación profesional

Artículo 8. Política de empleo.

- a) La Compañía se compromete a someterse a lo dispuesto en la legislación vigente en todos aquellos temas referidos al empleo.
- b) Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el Área Industrial, Comercial y de Administración.
- c) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente.
- d) La Compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2 % de la plantilla, para trabajadores con minusvalía, facilitando al Comité Intercentros información semestral sobre el porcentaje de ocupación de plantilla correspondiente a trabajadores discapacitados.

Artículo 9. Participación sindical en la contratación.

- a) Entrega de la copia básica de todos los contratos y modificaciones sustanciales de los mismos.
- b) A petición del Empleado podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de Salarios.

Artículo 10. Jubilación.

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

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

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



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

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada de trabajo anual.

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

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

Artículo 12. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio (2012-2013), se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables y 22 en las Oficinas de Central o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones, se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.



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

Artículo 13. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. Permisos y licencias retribuidos.

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

a) Por matrimonio, quince días naturales.

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

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise





reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos dos días.

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

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

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

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

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

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

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

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

g) 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.

h) 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.

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

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

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

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

Las licencias y permisos a que se refiere el presente Artículo, se abonarán con el Salario Base de Convenio, Plus de Convenio, Plus de Empresa, Antigüedad y con el promedio del mes anterior, y, según los casos de Primas de Producción, Incentivos a Empleados y Nocturnidad.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.

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

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

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

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.



CAPÍTULO V

Régimen de percepciones económicas

Sección 1.ª Principios Generales

Artículo 16. Estructura salarial.

De acuerdo con el 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 Base Convenio.

- Complementos de Salario Base de Convenio.

1.º Complementos Personales.

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus de Empresa

2.º Complementos de puesto de trabajo.

2.1 Nocturnidad.

2.2 Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Plus de Convenio.

3.2 Horas Extraordinarias.

3.3 Prima de Producción.

3.4 Incentivos de Ventas.

3.5 Incentivo a Empleados.

3.6 Premio de puntualidad y asistencia.

4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes.



4.1 Gratificaciones Extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

B) Percepciones no salariales.

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

1. º Indemnizaciones o Suplidos.

1.1 Plus de Transporte.

1.2 Dieta.

1.3 Ayuda Comida.

1.4 Quebranto de Moneda.

2. º Prestaciones de la Seguridad Social.

2.1 Enfermedad cargo INSS.

2.2 Accidentes, cargo mutuo patronal.

3. º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la Empresa.

3.1 Complemento de Enfermedad.

3.2 Complemento de Accidente.

3.3 Complementos Familiares.

3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

3.5 Premio de nupcialidad en pago único.

3.6 Premio de natalidad en pago único.

4. º Acción Social a cargo de la Empresa.

4.1 Ayuda a Guardería.

4.2 Ayuda Escolar.





- 4.3 Cajas Degustación de Producto.
- 4.4 Paquete Navidad.
- 4.5 Economato Laboral.
- 4.6 Becas estudios trabajadores.
- 4.7 Premio de jubilación.
- 4.8 Bajas definitivas por invalidez.
- 4.9 Seguro de Vida.

Artículo 17. Incrementos salariales

Para el año 2012: Para el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, se establece un incremento salarial sobre los salarios y tablas existentes a 31 de diciembre de 2011 del 0,5 %.

Para el año 2013: Para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, se establece un incremento salarial sobre los salarios y tablas existentes a 31 de diciembre de 2012 del 1 %.

Artículo 18. Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2012: Se acuerda la ausencia de cláusula de revisión salarial.

Para el año 2013: En el supuesto de que el incremento anual del índice nacional de precios al consumo (IPC) registrase a 31/12/2013 una variación respecto al 31/12/2012 superior al 1 %, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el 1 % y el referido IPC real, y hasta un máximo de 0,5 %.

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

La cláusula de revisión salarial prevista en este artículo no será de aplicación para el personal sujeto al denominado Salario Anual Fijado (S.A.F.) establecido en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo (Artículo 19).



**Artículo 19. Salario anual fijado.**

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

Salario base convenio.

Plus de convenio.

Plus de empresa.

Incentivos a empleados.

Antigüedad.

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

Sección 2.ª Percepciones Salariales**Artículo 20. Salario base.**

1.º El Salario Base, 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 categoría Profesional y coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el Anexo III.

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

Artículo 21. Antigüedad.

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

1.º Cuantía:

La Tabla de Antigüedad será la que figura en el Anexo IV.





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

Artículo 22. Plus de empresa.

El Plus de Empresa forma parte de la retribución personal del trabajador y se devengará solo durante 12 mensualidades. Se facilitará relación no nominal de los pluses de empresa excluyendo el personal que está encuadrado en Salario Anual Fijado.

Se establece para el personal que haya generado una antigüedad mínima de tres años, un Plus de Empresa mínimo de 3.150,00 euros brutos/año.

Dicho importe se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. Nocturnidad.

1.º El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34 % 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 24. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 0,41 euros/hora durante el año 2012.

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

Artículo 25. Plus de convenio.

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

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

Artículo 26. Horas extraordinarias.

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

Artículo 27. Prima de producción e incentivos a empleados.





1. En lo referente a Prima de Producción, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en el Anexo VII del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por rendimientos y coeficientes salariales.
2. El personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de Prima de Producción, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por este concepto, percibirá el denominado «Incentivo a Empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el Anexo VIII de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo así como Domingos y festivos.
3. A los efectos previstos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual, aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.
4. Queda excluido de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo el personal comercial, vendedores de hostelería y alimentación o asimilados, con coeficiente salarial 120 y 130 que perciban el denominado Incentivo de Ventas regulado en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.
5. Así mismo, quedara excluido de lo dispuesto en el presente artículo el personal comercial con coeficiente salarial 140.

Artículo 28. Incentivo de ventas.

1. Para el año 2012, el Incentivo de Ventas se regulará según lo dispuesto en el Anexo IX del presente Convenio Colectivo.
2. Para el año 2013, en el seno de la Comisión Nacional de Ventas se acordarán los Objetivos, pesos, volúmenes y normas reguladoras que afectarán a esta Retribución Variable para dicho año.

Artículo 29. Premio de puntualidad y asistencia.

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un Premio Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 187,24 euros brutos anuales que se percibirá a razón de 17,02 euros brutos mensuales, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.





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

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

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

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

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

- Las ausencias por Incapacidad Temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad común y maternidad.

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

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

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

Artículo 30. Vacaciones.

1. ^º Los días de vacaciones se abonarán por el importe del Salario Base del Convenio, Antigüedad, Plus de Empresa, Plus de Convenio y Plus de Nocturnidad en su caso.

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

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se establecen cuatro Gratificaciones Extraordinarias, que engloban y



comprenden las denominadas Bolsa de Vacaciones y Paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 de Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una, para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y 30 de noviembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas Gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base Convenio, Antigüedad y Plus de Convenio.

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

Artículo 32. Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.

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

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

A tal efecto, formarán parte de estas Gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base de Convenio y Plus de Convenio.

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

Sección 3.ª Percepciones no salariales

Artículo 33. Plus de transporte.

1. Se pagarán 1,85 euros brutos, por día efectivo de trabajo, con excepción del



personal al que la Empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio, excepto en aquellos centros que disfruten de otras condiciones (Central).

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

Artículo 34. *Dietas y medias dietas.*

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

Artículo 35. *Ayuda a comidas.*

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

Artículo 36. *Quebranto de moneda.*

1. El personal del Departamento de Administración cuya función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de Quebranto de Moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de 573,74 euros brutos/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

CAPÍTULO VI

Régimen asistencial

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



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

Artículo 38. Complementos y ayudas a la familia.

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

Artículo 39. Ayuda para guardería.

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 229,62 euros brutos/año, por cada hijo de dichas edades, en concepto de Ayuda para Guardería.

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

Artículo 40. Ayuda escolar.

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía anual se fija en 238,52 euros brutos/año por hijo, con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los 19 años en caso de la realización de ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional.

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

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

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



**Artículo 41. Cajas de degustación.**

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

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

Artículo 42. Paquete de Navidad.

El importe para la dotación del Paquete de Navidad se fija en 148,32 euros/año por trabajador.

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

Artículo 43. Economato laboral.

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la Empresa en donde hubiera Economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un Economato Laboral de 2,06 euros.

Artículo 44. Becas estudios trabajadores

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

1. Quince becas de 529,11 euros para Estudios de Bachillerato o Formación Profesional.
2. Veinte becas de 874,56 euros para Estudios Superiores.

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

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





serán destinados a cubrir formación orientada al mejor desarrollo de su trabajo.

Artículo 45. Bajas definitivas por invalidez.

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarara que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasará a la situación de Invalidez Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho trabajador podrá solicitar, por ser baja definitiva en la Empresa, la cantidad bruta de 37.640,77 euros para el 55 %, y de 25.093,85 euros para el 75 %, cantidades que se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

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

- Más de 12 meses de Incapacidad Temporal las cantidades reseñadas en el primer párrafo de este artículo.
- Entre 6 y 12 meses de Incapacidad Temporal, la cantidad bruta de 40.777,50 euros para el 55 %, y de 29.276,15 euros para el 75 %, cantidades que se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.
- Menos de 6 meses de baja, la cantidad bruta de 46.005,38 euros para el 55 %, y de 34.504,04 euros para el 75 %, cantidades que se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

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

Artículo 46. Seguro de vida.

Schweppes, S.A. tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 18.910 euros para el año 2012.

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

CAPÍTULO VII





Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 47. *Comité intercentros.*

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

Artículo 48. *Comisiones.*

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

a) Comisión de Seguridad y Salud.

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

b) Comisión de Formación.

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

c) Comisión de Clasificación Profesional.

El principal cometido de dicha Comisión será el desarrollo de un sistema de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales, debiéndose proceder a la referida adaptación en un plazo no superior a un año a contar desde el día 12 de febrero de 2012, nuevo sistema de clasificación profesional que no deberá suponer perjuicios respecto al actual sistema, fomentando la estabilidad y templabilidad 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

Procedimiento para la resolución de conflictos





Artículo 49. Comisión paritaria de interpretación del convenio.

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

Apartado 1.º Composición.

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

Apartado 2.º Funciones.

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

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

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

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

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3.º Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones:

La Comisión se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2 a) y b) cuando le sea requerida su intervención.
- Para lo previsto en el apartado 2 c), cada seis meses.

b) Convocatorias.





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

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

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

c) Quórum-Asesores

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos.

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

e) Domicilio.

A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de Schweppes, S.A., avenida del Partenón, 4, edificio Egeo, Madrid.

Artículo 50. Procedimientos de resolución de conflictos.

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

2. Quedan al margen del presente artículo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
- Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones,



Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

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

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

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

b) Mediación.

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

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

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

8. La designación de mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre expertos en materias socio laboral que figuren en listas de asociaciones de mediadores y árbitro 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.

Disposición adicional primera. *Representantes.*

En representación de Schweppes, S.A.:

Acitores, José Luis.

Esteban, Francisco Javier.

Lapuente, David.

Moreno, Francisco.

Taboada, Evangelina.

Cuadros, José Manuel (Asesor).

Ussía, Alfonso (Asesor).

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

Por CC.OO.

Alonso, Iván (Comité Intercentros).

Fariña, Eloy (Comité Intercentros).

Gómez, Fernando (Comité Intercentros).

González, José Antonio (Comité Intercentros).

Martínez, Manuel (Comité Intercentros).





Montero, Margarita (Comité Intercentros).

Nolasco, Francisco (Delegado Sindical).

Pardo, Rafael (Comité Intercentros).

Rey, Eva (Comité Intercentros).

Soriano, Carlos (Comité Intercentros).

Por UGT.

Domínguez, Francisco (Comité Intercentros).

Fuentes, Fernando (Comité Intercentros).

González, José (Comité Intercentros).

Nieto, Pedro (Comité Intercentros).

Ongay, Emilio (Delegado Sindical).

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

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

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

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

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

Para 2012.



Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 %, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas de 2012 de toda la Compañía.

Para 2013.

Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 %, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas del año 2013 de toda la Compañía.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados en las fechas oportunas los volúmenes que componen el Programa Total de Ventas de la Compañía para los años 2012 y 2013.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las Percepciones Salariales descritas en el Capítulo V, Sección 2. ^a

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

Para 2012.

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

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 % si se cumple el programa de 2012 del formato 200 Rellenable y 250 No Rellenable Trina.

b) Gratificación Bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,3 % si se supera en un +1 % el programa de 2012 del formato 200 Rellenable y 250 No Rellenable Trina.

Para 2013.

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

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 % si se cumple el programa de 2013 del formato 200 Rellenable y 250 No Rellenable Trina.

b) Gratificación Bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,3 % si se supera en un +1 % el programa de 2013 del formato 200 Rellenable y 250 No Rellenable Trina.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados los volúmenes en las fechas oportunas que componen el Programa del formato 200 Rellenable y 250 No Rellenable Trina, para los años 2012 y 2013.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las Percepciones Salariales descritas en el Capítulo V, Sección 2.ª

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

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

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

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

1. Artículo 5 del Capítulo I del presente Convenio Colectivo dedicado a la «Absorción y Compensación».



2. Artículos 11, 12 y 13 del presente Convenio Colectivo relativos a la «Jornada de Trabajo Anual», «Vacaciones» y «Horas Extraordinarias», disposiciones convencionales encuadradas dentro del Capítulo IV dedicado a la «Ordenación del Tiempo de Trabajo» y de cuya aplicación quedan excluidos los Representantes de Comercio, los cuales se regirán, en lo que a estas cuestiones se refiere por lo establecido en sus acuerdos individuales con la Empresa, salvo en lo relativo al período vacacional, estableciéndose, con carácter general para este colectivo de trabajadores, un período de vacaciones anuales de 30 días naturales cuyo disfrute será concretado y preavisado a cada Representante de Comercio.

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

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

4. Por último, tampoco será de aplicación para los Representantes de Comercio tanto lo dispuesto en las disposiciones adicionales segunda, tercera y cuarta, como lo establecido en la disposición transitoria 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 transitoria primera.

Mediante la presente Disposición Transitoria Primera, se acuerda el mantenimiento de la Comisión Técnica encargada de continuar con el análisis de la actual situación de las «Dietas», «Medias Dietas», «Ayuda a Comida», y «Gastos a Justificar» previstos en la Norma de Régimen Interno DP-003, incorporándose al texto del X Convenio Colectivo los Acuerdos que, en su caso, se alcancen en el seno de la misma.

Asimismo, y a la espera de las conclusiones que se deriven de los trabajos realizados por la referida Comisión Técnica, se acuerda el mantenimiento de las cantidades correspondientes a «Dieta», «Media Dieta» y «Ayuda a Comida» en los importes vigentes a la firma de la presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda.





Mediante la presente Disposición Transitoria Segunda, y con el límite temporal de la duración del presente Convenio Colectivo, se acuerda el mantenimiento de la «Prima de Productividad» ligada a las «Ventas Netas» de la Compañía, cuyo abono se realizará en pago en único y bajo los siguientes parámetros y condiciones:

Año 2012: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el abono, en pago único, de una «Prima de Productividad» consistente en el 1 % de su salario, si se cumple la «venta neta» presupuestada para el año 2012, consolidándose la totalidad de dicho pago en el salario individual de cada trabajador afectado.

En el supuesto de que no se cumpliera la «Venta Neta» presupuestada para el año 2012, alcanzándose la «Venta Neta» real del año 2011, la cantidad a percibir por la referida «Prima de Productividad» será de un 1 % del salario en pago único no consolidable.

Año 2013: Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el abono, en pago único, de una «Prima de Productividad» consistente en el 1 % de su salario, si se cumple la «venta neta» presupuestada para el año 2013, consolidándose un 0,5 % de dicho pago en el salario individual de cada trabajador afectado.

Los porcentajes arriba referenciados para el cálculo de la «Prima de Productividad» operarán sobre los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus de Empresa, Puntualidad y Asistencia, Prima de Producción o Incentivo a Empleados.

Disposición final última.

1. Quedan derogadas todas las actas y acuerdos preexistentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, excepto aquellas cuya vigencia se hubiese mantenido de forma expresa según lo dispuesto en el apartado II de los Acuerdos recogidos en el Acta de la Reunión de la Comisión Técnica de fecha de 14 de noviembre de 2001.
2. Se acuerda negociar en el seno del Comité de Empresa de Central la posibilidad de llegar a acuerdos que permitan aumentar los días de vacaciones de 22 a 24, sin que implique reducción de jornada total.

ANEXO I



Jornadas de trabajo anual

De conformidad con lo previsto en el Artículo 11 del presente Convenio, la distribución de jornadas, días y horarios de trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la Compañía, tras su aprobación y firma por los representantes del Comité Intercentros y de la Empresa, quedarán registrados en la Secretaría de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

ANEXO II

Tabla de horas extras y festivos para 2012

Central-Madrid

Personal Jornada Trabajo Diurno

Categorías	Coefic. Salarial	H. Extras – Euros	Festivos – Euros
Peones	100	13,89	97,25
.			
Subalternos.	110	15,28	106,98
.			
Ayudantes Espec., y Aux. Adtivos.	115	15,99	111,85
.			
Oficiales 2. ^a	120	16,67	116,72
.			
Oficiales 1. ^a	130	18,07	126,43
.			
Enc. Grupo, y Capataces Turno.	140	19,45	136,17
.			
Enc. Sección, Jefes Sección, y Téc. Tit. Medios.	170	23,61	165,33



Enc. General, Jefes Departam., y Téc. Tit. Superior. .	200	27,79	194,52
--	-----	-------	--------

ANEXO VII**Prima de producción mensual para 2012***Euros*

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

Porcentaje Rend. mensual	100	Coef. 110-115	Coef. 120	Coef. 130	Coef. 140	Coef. 170
85	242,51	247,51	255,15	268,26	282,50	323,90
86	271,66	272,31	277,96	292,32	306,60	353,09
87	276,50	279,74	283,14	297,70	308,47	359,55
88	281,39	284,67	288,23	303,09	317,37	366,03
89	286,20	289,62	293,36	308,43	322,74	372,52
90	291,06	294,56	298,44	313,85	328,16	379,01
91	327,97	331,81	334,09	351,35	335,98	424,28
92	335,04	336,92	339,31	356,83	371,43	430,90
93	341,96	342,54	344,55	362,27	376,88	437,58
94	347,44	349,57	359,03	370,49	385,19	447,49
95	351,51	354,61	357,56	376,00	390,60	454,12
96	391,99	393,39	394,20	413,62	428,52	499,50
97	397,16	398,61	399,28	419,15	434,02	506,23

ANEXO IX**Sistema de Retribución Variable Incentivos de Venta 2012 Schweppes, S.A.**

1. Objetivo.



Regular la operativa y procedimientos del Sistema de Retribución Variable Incentivos de la Red Comercial de Schweppes, S.A.

2. Ámbito.

Afecta a los siguientes colectivos de la Red de Ventas:

Grupo I:

Vendedor de Directo.

Representante de Comercio.

Gestor de Punto de Venta de Cuentas Nacionales Hostelería.

Gestor de Punto de Venta de Impulso.

Gestor de Punto de Venta de Alimentación.

Grupo II:

Promotor de Indirecto Dirigido.

Promotor Mixto.

Promotor de Indirecto Tradicional.

Promotor de Noche.

Grupo III:

Key Account Regional Noche.

Gestor Comercial Cuentas Nacionales.

Grupo IV: Jefe de Ventas de Alimentación.

Grupo V: Gerente de Ventas de Hostelería.

3. Vigencia.

La norma tiene efectos desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre 2012.

4. Definición de conceptos.

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





Objetivo Gerencia: programa correspondiente a una Gerencia determinada. En el caso del KAR Alimentación será el área Regional en lugar de la Gerencia.

Objetivo Nacional: programa del canal nacional alimentación y de cuentas nacionales.

Objetivo Grupal: programa de venta neta ampliada de Heritage + Tinto cristal a nivel regional (hostelería) y nacional (alimentación).

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

Región Centro.

Región Catalana.

Región Norte.

Región Levante-Balear.

Región Galas.

Región Sur.

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

Venta Neta Gerencia: incluye acuerdos de colaboración, valor añadido y descuento por pronto pago.

DN propia ID Impactos: Consiste en la medición cuatrimestral de numérica (clientes con al menos una compra en el cuatrimestre) de las categorías señaladas a continuación. El objetivo será un número absoluto y el real 2.012 se construirá mediante la suma de todas ellas de manera que son compensables entre sí. En la regularización anual también podrán compensarse los resultados (foto fija) obtenidos en cada cuatrimestre:

- Tónica: cualquier formato del sabor tónica Schweppes, excepto Heritage.
- Heritage: cualquier sabor del formato Sch0200HE.
- Schweppes limón: cualquier formato del sabor limón Schweppes, excepto Heritage.
- Resto Schweppes: cualquier formato de todos los sabores de Schweppes que no son tónica o limón, excepto Heritage.
- TriNa naranja: cualquier formato del sabor naranja de TriNa.





- TriNa resto: cualquier formato de sabor no naranja TriNa. Se incluye aquí también Vital TriNa.
- Té: cualquier formato o sabor de la marca Té.
- La Casera: cualquier formato o sabor de la marca La Casera.
- Tinto de La Casera: cualquier formato o sabor de la marca Tinto de La Casera.
- Vida: Cualquier formato o sabor de la marca Vida.
- Energética: V en cualquiera de sus dos sabores.

En la noche no se contemplan ni La Casera ni Tinto de La Casera.

DN propia IT Referenciación: Consiste en un Concepto análogo a «impactos ID» pero para IT. (n.º ref. agrupadas por distribuidor en un cuatrimestre).

- Surtido objetivo. Identificación agrupación marca, clase, sabor hasta llegar a «portfolio reducido».
- En 2012 se medirá el número total de impactos por promotor, ídem 2011.
- Con idea de que los distribuidores que tienen el portfolio completo sean comparables con los que sólo tienen La Casera o tienen el portfolio completo excepto La Casera los impactos tendrán diferente peso en cada uno de los tres casos. Portfolio completo: 1, sólo La Casera: 3 y en las de portfolio completo excepto La Casera 1,5.
- Fijación objetivo, n.º de impactos por promotor para cada cuatrimestre: el objetivo será la misma cifra que se alcanzara en 2011 en cada cuatrimestre.
- Creación umbrales a partir de los cuales computa el impacto, comunes para año anterior y actual. Distribuidor C: 12 cajas cuatrimestre, distribuidor D y E: 7 cajas cuatrimestre.
- La segmentación actual contempla como distribuidor A el que tiene una venta neta anual superior a 900.000 euros o se encuentra en zona estratégica para la compañía y tiene Iris, como B al que tiene iris y no es A, como C el que no tiene iris y más de sesenta mil euros de venta neta, como D el que no tiene iris, menos de sesenta mil euros y más de treinta mil y como E el que no tiene iris y menos de treinta mil. Esta segmentación está siendo revisada en la actualidad y la definitiva para 2012 será comunicada junto con los objetivos de incentivos. Pudiera haber excepciones a lo descrito anteriormente para homogeneización carteras gerentes pero quedarán publicadas en su momento.

Los clientes estratégicos y resto serán revisados y podrá realizarse algún cambio



entre ellos sólo al inicio de cada cuatrimestre teniendo que estar los cambios identificados en poder de información comercial y maestros, vía gerente de ventas, antes del día 20 del primer mes del cuatrimestre. Sólo será excepción a esto los clientes ya identificados como estratégicos que cambien de código dentro de un cuatrimestre.

Objetivo conjunto Alimentación Horeca para GRD y JVC: se crea este año para reforzar implantación formatos por canal y cumplimiento política de precios de ambos canales. Se remunerará a todos los implicados cuando se alcance el objetivo de programa conjunto de ambos canales en venta neta de todos los formatos y sabores de LCA pet.

5. Bases de percepción anual: Tablas-Anexos I a VI.

Anexo I:

Vendedor de Hostelería Directo.

Gestor de Punto de Venta de Cuentas Nacionales Hostelería.

Gestor de Punto de Venta de Impulso.

Anexo II:

Promotor de Indirecto Dirigido.

Promotor Mixto.

Promotor de Indirecto Tradicional.

Promotor Noche.

Anexo III:

Key Account Regional Noche.

Gestor Comercial Cuentas Nacionales.

Anexo IV:

Gerente de Ventas de Hostelería.

Anexo V:

Gestor de Punto de Venta de Alimentación.

Anexo VI: Jefe de Ventas de Alimentación.



6. Normas comunes.

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

II. Las partes se comprometen a mantener los principios y ejes fundamentales conformadores del sistema de incentivos creado en el 2005 y desarrollado durante los años sucesivos hasta 2012, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso del variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20-25 %).

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

IV. A efectos de Regularización Anual, se considerarán a trámite las incidencias en las que si el 66,6 % del año el Comercial ha estado en una nueva responsabilidad, se le medirá por el Total del año de la nueva responsabilidad.

V. 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 (hasta ahora llamado año anterior de incentivos). Esto se aplicará solo en la regularización anual. Cada cuatrimestre será necesario alcanzar el 100 % del objetivo para percibir adelantos. Este punto de partida mínimo por defecto será el 97 % del valor del programa u objetivo de 2012 salvo en los casos que se indican a continuación:

a) Se establecerá como el 85 % del programa para volumen y venta Neta de CC.NN. de Hostelería e impulso.

b) Se establecerá como el 90 % del programa para aquellos casos en los que el programa de venta neta de funciones laborales de hostelería establezca un crecimiento porcentual superior en 10 puntos al establecido para el de volumen. Se calculará de forma homogénea, esto es: programa VNeta sell in vs. Programa Volumen sell in de las mismas rutas y para el caso promotores y vendedores de directo programa de directo VNeta sell out vs. Programa Volumen sell out de las mismas rutas.

c) Si la evolución del mercado a cierre del C2 arroja resultados más negativos que



la prevista en la elaboración del presupuesto de compañía, el mínimo de los objetivos de volumen y venta neta se rebajará en la misma cuantía en que la caída experimentada supere a la prevista. Esto tendrá un límite máximo de 10 puntos menos que el mínimo original.

7. Composición y definición de objetivos.

7.1 Objetivos canal horeca.

7.1.1 Objetivo de Medición Individual.

Gerente de hostelería.

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 75 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 30 %-Venta Neta 2 de la gerencia, incluyendo Acuerdos de Colaboración, Valor Añadido y Descuento por Pronto Pago.
- Peso 15 %-Volumen de Schweppes rellenable 200ml, Schweppes 200ml Heritage, TriNa 275 rellenable y de Paolo Cristal 250SR de su gerencia.
- Peso 15 %-Volumen Total Resto de su gerencia, sin incluir el Sch Rell 200 ml, el Sch 200ml. Heritage, el TriNa 275 rellenable ni el Paolo Cristal 250SR.
- Peso 15 %-Distribución Numérica de su gerencia, siendo el resultado de la suma de los impactos de su equipo de Promotores (ID, Mixto, IT y Noche), RC's, Vendedores de Directo y KAR's Noche + la referenciación en distribuidores IT de los promotores mixtos y de IT de su equipo.

Nota:

1. Gerente de Directo 110: el volumen, venta neta y la distribución numérica medidos son los correspondientes a las rutas de preventa a su cargo.
2. Gerente de Directo e ID 202: el volumen y la distribución numérica medidos se corresponden con la suma de las rutas de preventa y al sell in de las de Indirecto Dirigido a su cargo. La Venta Neta será la de la gerencia, como cualquier otro gerente.

Promotor indirecto dirigido.

Aquellos promotores en los que al menos el 75 % del volumen gestionado se circunscriba a uno o varios Distribuidores A o B.

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



- Peso 30 %-Venta Neta Propia: crédito + contado del distribuidor/es, en los que él tenga clientes, con mes de aplicación de descuentos y ajuste de descuentos del diferencial de stock, este año solo se regularizarán stocks a cierre de año. Siempre será acumulada: el primer cuatrimestre se liquidará en base a la Venta Neta a 30 de abril, el segundo en base a 31 de agosto y la regularización y liquidación anual, en base a 31 de diciembre. Se aplicarán los descuentos del periodo para el anticipo cuatrimestral y la liquidación anual. Se medirá el stock del distribuidor en diciembre.
- Peso 25 %-Volumen Sell Out de los clientes estratégicos asignados.
- Peso 25 %-Volumen Sell Out del resto de clientes asignados.
- Peso 20 %-Distribución Propia (Impactos) de su cartera de clientes.

Nota:

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

Promotor mixto.

Aquellos promotores en los que entre el 30 % y el 75 % del volumen gestionado se circunscriba a uno o varios Distribuidores A o B.

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

- Peso 30 %-Venta Neta Propia: crédito + contado del distribuidor/es, en los que él tenga clientes, con mes de aplicación de descuentos (para todos los segmentos de distribuidores) y ajuste de descuentos del diferencial de stock (solo para A y B), este año solo se regularizarán stocks a cierre de año. Siempre será acumulada: el primer cuatrimestre se liquidará en base a la Venta Neta a 30 de abril, el segundo en base a 31 de agosto y la regularización y liquidación anual, en base a 31 de diciembre. Se aplicarán los descuentos del periodo para el anticipo cuatrimestral y la liquidación anual. Se medirá el stock de distribuidores A y B en diciembre.
- Peso 25 %-Volumen Sell-Out Distribuidor A y B.
- Peso 25 %-Volumen Sell- In Distribuidor B, C, D y E.
- Peso 10 %-Distribución Propia (impactos) de su cartera de clientes de distribuidores A y B.
- Peso 10 %-Referenciación IT de su cartera de distribuidores C, D y E.





Promotor de indirecto tradicional.

Aquellos promotores en los que menos del 30 % del volumen gestionado se circunscriba a uno o varios Distribuidores A o B.

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

- Peso 30 %-Venta Neta Propia de sus distribuidores: contado y crédito del distribuidor con mes de aplicación de descuentos. Siempre será acumulada: el primer cuatrimestre se liquidará en base a la Venta Neta a 30 de abril, el segundo en base a 31 de agosto y la regularización y liquidación anual, en base a 31 de diciembre. Se aplicarán los descuentos del periodo para el anticipo cuatrimestral y la liquidación anual.
- Peso 25 %-Volumen de Schweppes rellenable 200 ml, Schweppes 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable y de Paolo Cristal 250SR de sus distribuidores.
- Peso 25 %-Volumen Total Resto de sus distribuidores, sin incluir el Sch RII 200 ml, 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable ni el Paolo Cristal 250SR.
- Peso 20 %-Referenciación IT de su cartera de distribuidores C, D y E.

Promotor noche.

Los Promotores de Noche de indirecto, si los hubiera, tendrán los mismos objetivos y pesos que los promotores de indirecto dirigido y/o mixto.

En el caso de los Promotores de Noche que gestionan un equipo con Vendedores de Directo y/o Representantes de Comercio, el peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 100 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 30 %-Venta Neta del programa individual de preventa, cuatrimestral no acumulada.
- Peso 25 %-Volumen Sell Out (Preventa) de los clientes estratégicos y del resto de clientes. (Total volumen sello ut)
- Peso 25 %-Volumen Sell Out (Preventa)) de Schweppes rellenable 200 ml, 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable y de Paolo Cristal 250SR de preventa.
- Peso 20 %-Distribución Numérica Propia (Impactos).

Key account regional noche.

Los KAR Noche de directo, si los hubiera, tendrán los mismos objetivos y pesos que los promotores de noche.



Vendedor de directo.

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

- Peso 30 %-Venta Neta del programa individual de preventa, cuatrimestral no acumulada.
- Peso 35 %-Volumen de Schweppes rellenable 200 ml, Schweppes 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable y de Paolo Cristal 250SR de su programa individual de preventa.
- Peso 15 %-Volumen Total Resto de su programa individual de preventa, sin incluir el Sch Rll 200 ml, Sch 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable ni el Paolo Cristal 250SR.
- Peso 20 %-Distribución Numérica Propia de sus rutas de preventa.

Representante de comercio.

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

- Peso 30 %-Venta Neta del programa individual de preventa.
- Peso 35 %-Volumen de Schweppes rellenable 200 ml, Schweppes 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable y de Paolo Cristal 250SR de su programa individual de preventa.
- Peso 15 %-Volumen Total Resto de su programa individual de preventa, sin incluir el Sch Rll 200 ml, Sch 200 ml. Heritage, TriNa 275 rellenable ni el Paolo Cristal 250SR.
- Peso 20 %-Distribución Numérica Propia de sus rutas de preventa.

Gestor punto de venta de impulso.

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

- Peso 25 %-Objetivos DN Surtido Gasolineras asignadas Marcas Base Bussines (TriNa, TriNa Pet 500, Cítricos Sch, Cítricos Sch 500pet, Tónica).
- Peso 25 %-Objetivos DN Surtido Gasolineras asignadas Lanzamiento (V, Sunny Delight, TriNa Tropical Pet 500)
- Peso 40 %-Volumen Gasolineras (Logista / Grupoil / Conway)





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

- Gerente: por la suma de los programas de ventas de su gerencia (SAP). La distribución numérica en todos los puestos se medirá por numérica interna/SAP Portal.
- Promotor de Indirecto Dirigido: por programa de ventas de los distribuidores asignados (SAP) y por el volumen de mercado transmitido por los Distribuidores A y B por SAP Portal.
- Promotor Mixto: para sell-in por programa de ventas SAP de los distribuidores asignados y para sell-out por el volumen de mercado transmitido por los Distribuidores A y B.
- Promotor de Indirecto Tradicional: por programa de ventas de los distribuidores asignados (SAP).
- Promotor de Noche: por el programa de rutas de preventa.
- KAR Noche: por el programa de ventas de distribuidores para Sell-In, por su set de clientes para Sell-Out y/o por el programa de preventa.
- Vendedor de Directo: por programa de preventa.
- Representante de Comercio: por programa de preventa.
- Gestor Comercial de CCNN y Gestor de Punto de Venta de CCNN: el volumen se medirá por el programa de ventas y universo CC.NN. e impulso.
- Gestor de Punto de Venta de Impulso: por el programa de ventas y la DN se medirá en universo creado a tal efecto proveniente de los datos capturados en punto de venta por ellos mismos.

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

La distribución numérica propia se medirá a través de objetivos de numérica interna / SAP Portal.

7.1.2 Objetivo de Medición Gerencia ó Área Regional.

Gerente de Hostelería.

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

- Peso 15 %-Volumen Innovaciones (Heritage + Tinto verano cristal) área.

La medición de este objetivo se llevará a cabo por SAP (GRD´s),

Gestor comercial de cuentas nacionales.

El peso del objetivo de medición de Área Regional sobre el total del incentivo es del 85 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 10 %-DN Interna Área (Objetivo n.º clientes CCNN)
- Peso 20 %-Surtido CCNN Área (SKU´s agrupados)
- Peso 40 %-Volumen CCNN Host. Área
- Peso 15 %-Venta Neta CCNN Host. Área

La medición de estos objetivos se llevará a cabo por universo de CC.NN. e Impulso.

Gestor de punto de venta de cuentas nacionales.

El peso del objetivo de medición de Área Regional sobre el total del incentivo es del 80 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 10 %-DN Interna Área (Objetivo n.º clientes CCNN)
- Peso 20 %-Surtido CCNN Area (SKU´s)
- Peso 50 %-Volumen CCNN Host. Area

La medición de estos objetivos se llevará a cabo por universo de CC.NN. e Impulso.

7.1.3 Objetivo de Medición Nacional.

Gerente de hostelería.

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

- Peso 10 %-Venta Neta en LCA Pet gaseosa y sabores total nacional Food + Horeca.

La medición de este objetivo de Venta Neta será Resultado económico de Food más Horeca.

Gestor comercial cuentas nacionales.

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



- Peso 15 %-Volumen OOH organizado (CCNN Horeca +Impulso).

La medición de este objetivo será en el ámbito nacional de Cuentas Nacionales y se llevará a cabo por universo de CC.NN. e Impulso.

Gestor de punto de venta de cuentas nacionales.

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

- Peso 20 %-Volumen OOH organizado (CCNN Horeca +Impulso)

La medición de este objetivo será en el ámbito nacional de Cuentas Nacionales y se llevará a cabo por universo de CC.NN. e Impulso.

Gestor de punto de venta de impulso.

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

- Peso 10 %-Volumen OOH organizado (CCNN Horeca +Impulso).

La medición de este objetivo será en el ámbito nacional de Cuentas Nacionales y se llevará a cabo por universo de CC.NN. e Impulso.

7.1.4 Objetivo de Medición Grupal.

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

- Objetivo para todas las categorías de Horeca: Venta Neta ampliada del área. Se entiende por venta neta ampliada la venta bruta menos descuentos fijos, promocional, rappel, trade promo, descuentos por pronto pago acuerdos colaboración y valor añadido.

- Objetivo para todas las categorías de CCNN e Impulso: OOH organizado (CCNN Horeca +Impulso). Se entiende por venta neta ampliada la venta bruta menos descuentos fijos, promocional, rappel, trade promo, descuentos por pronto pago acuerdos colaboración y valor añadido.

7.2 Objetivos canal alimentación:

7.2.1 Objetivo de Medición Individual.

Jefe de ventas alimentación.



El peso del objetivo de medición individual sobre el total del incentivo es del 25 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 10 %-GCBM de todas las cuentas locales de su cartera.
- Peso 15 %-Volumen Total de todas las cuentas locales de su cartera.

La medición de estos objetivos de GCBM y Volumen será en el ámbito individual, vía SAP y resultado económico.

Gestores punto de venta.

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 25 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 25 %-EANP´s, doble exposición negociadas.

La medición de la Exposición Adicional No Pactada (EANP) debe seguir el siguiente procedimiento: el Comercial y/o el Gestor de Punto de Venta toman la fotografía de la EANP o expositor en el Punto de Venta y la envían para visado y cómputo al Jefe de Ventas de Alimentación. Mensualmente, el Jefe de Ventas informa del statu quo al Comercial y/o GPV. El Jefe de Ventas de Alimentación, al cierre del cuatrimestre, envía a la Gerencia de Control de Gestión Alimentación el documento estándar resumen del periodo para proceder a su evaluación y liquidación. Estos datos se cruzarán con información interna. La escala de consecución de la EANP es lineal requiriendo un incremento del 5 % adicional sobre target establecido para conseguir un 1 % más de liquidación, y así sucesivamente hasta el tope de la escala de incentivos.

7.2.2 Objetivo de Medición Gerencia o Área Regional.

Jefe de ventas alimentación.

El peso del objetivo de medición Regional sobre el total del incentivo es del 45 %, siendo su composición la siguiente:

- Peso 25 %-Exposición Adicional No Pactada de su equipo.
- Peso 20 %-IRI % ventas en doble exposición.

La medición de la Exposiciones Adicionales No Pactadas serán la suma del resultado obtenido por todos los GPV's de su equipo, y seguirá la misma escala de consecución.

La medición de IRI % ventas doble exposición se hará en función de la información suministrada por IRI para un ámbito lo más circunscrito posible a su responsabilidad.



Gestores punto de venta.

El peso del objetivo de medición Regional sobre el total del incentivo es del 25 %, siendo su composición la siguiente.

- Peso 25 %-IRI % ventas en doble exposición.

La medición de IRI % ventas doble exposición se hará en función de la información suministrada por IRI para un ámbito lo más circunscrito posible a su responsabilidad.

7.2.3 Objetivo de Medición Nacional.

Jefes de ventas alimentación.

El peso del objetivo de medición Nacional sobre el total del incentivo es del 30 %, siendo su composición la siguiente.

- Peso 20 %- Programa de Volumen del Canal Alimentación.
- Peso 10 %- Venta Neta en LCA Pet gaseosa y sabores total nacional Food + Horeca.

La medición de este objetivo de Venta Neta será Resultado económico de Food más Horeca.

La medición de este objetivo de Volumen será en el ámbito nacional del canal Alimentación, vía SAP.

Gestores de punto de venta.

El peso del objetivo de medición Nacional sobre el total del incentivo es del 50 %, siendo su composición la siguiente.

- Peso 25 %: Programa de Volumen Schweppes + Sunny Delight + V del Canal Alimentación.
- Peso 25 %: Programa de Volumen Trina (Clásico, Colada, T! y Vital) + total La Casera (Gaseosa, Sabores y Tinto) del Canal Alimentación.

La medición de estos objetivos de Volumen será en el ámbito nacional del canal Alimentación, vía SAP.

7.2.4 Objetivo de Medición Grupal.

El objetivo grupal de todas las categorías se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento del 101 % del objetivo, no siendo necesario



haber cubierto los objetivos individuales o de gerencia, área regional o nacional.

Objetivo para ambas categorías: Venta Neta ampliada total canal.

Cuadro resumen incentivos 2011-Hostelería

A. Objetivos regulares.

Gerente de ventas de hostelería:

Objetivos	Medición	Peso	Sistema de medición
Venta neta 2 gerencia	I	30 %	Resultado económico.
Volumen innovaciones heritage + tinto cristal.	A	15 %	SAP.
Volumen Sch 200 RLL heritage, Trina RLL y Paolo cristal 250 SR.	I	15 %	Volumen SAP gerencia.
Volumen total resto gerencia	I	15 %	Volumen SAP gerencia.
Venta neta LCA PET Horeca + Food.	N	10 %	Rtdo. eco. Horeca + Food.
Distribución gerencia impacto ID + referenciación IT.	G	15 %	Numérica interna / SAP portal.

Cuadro resumen incentivos 2011-Alimentación

A. Objetivos regulares.





Jefe de ventas campo alimentación:

Objetivos	Medición	Peso	Sistema de medición
GCBM CCLL propias	I	10 %	Resultado económico de sus cuentas.
Volumen total CCLL propias.	I	15 %	Volumen SAP de sus cuentas.
Exposición adicional no pactada equipo	C	25 %	Captura fotográfica.
Volumen total canal.	N	20 %	Volumen SAP.
IRI % ventas doble exposición.	C	20 %	Captura fotográfica.
Venta neta LCA PET Horeca + Food. .	N	10 %	Rtdo. Eco. Horeca + Food.

ANEXO III

Grupo III. Hostelería

100 % base de la percepción anual: 7.807,77 €.

Peso cuatrimestral	85 % Cobro cuatrimestral		
	1.er cuatrimestre	2.º cuatrimestre	
	30 %	40 %	
Máximo cuatrimestral	1.990,98 €		2.654,64 €

ANEXO X

Dietas para 2012 (euros)

Coeficientes Salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
Nivel D		
100-110-115 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados	48,47 euros /Trabajador/Día efectivo de trabajo y gastos de pernocta
Nivel C		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados	55,35 euros /trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta
Nivel B		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado	62,30 euros /trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta
Nivel A		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel

ANEXO XV

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 a 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 2012 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción

I. Complemento y ayuda de pago periódico

Una asignación mensual de 13,93 euros brutos por cada hijo.

Una asignación mensual de 39,76 euros brutos por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral.

1.1 Beneficiarios.

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

1.2 Familiares que dan derecho al Complemento y Ayuda.

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

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

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

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

1.3 Reconocimiento del Derecho.

1.3.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico por los familiares detallados en los apartados 1.2.1 y 1.2.2, corresponde en todos los casos a Schweppes, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la



Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

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

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

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

1.4 Pago del Complemento y Ayuda de Pago Periódico.

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

II. Ayuda de pago único

Una asignación de 808,51 euros brutos al contraer matrimonio.

Una asignación de 323,08 euros brutos por el nacimiento o adopción de cada hijo.

2.1 Beneficiarios.

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

2.2 Unicidad.

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

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





2.3 Incompatibilidades.

2.3.1 Las percepciones de pago único serán incompatibles:

Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso establecido por las Leyes vigentes para los ceses.

2.4 Condiciones que dan derecho a las Ayudas

2.4.1 El reconocimiento del hecho causante por parte de los Organismos o Autoridades competentes.

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

2.5 Reconocimiento del Derecho.

2.5.1 El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a Schweppes, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el Libro de Familia o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los Organismos o Autoridades competentes.

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

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

2.6 Pago de las Ayudas de Pago Único.

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

III. Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos

Por cada hijo disminuido físico o psíquico se abonará una asignación mensual de 269,24 euros brutos.

3.1 Beneficiarios.

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





presente Norma.

3.2 Familiares que dan derecho al Complemento.

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

3.3 Reconocimiento del Derecho.

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a 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 disminuidos físicos o psíquicos, 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 2011 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO XVI

Norma de régimen interior 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 2012 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 Base de Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.





- Plus de Empresa.
- Plus de Convenio.
- Prima de Producción.
- Incentivos a Empleados.
- Premio de Puntualidad y Asistencia.

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

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

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

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

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba

por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del 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 2011 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO XVII

Norma de régimen interno DP-003

Dietas, medias dietas y ayudas a comidas

1. Objeto

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

2. Causa

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

3. Definiciones

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

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

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

* Dieta Completa: Cantidad establecida en Convenio Colectivo de Schweppes, S.A., como compensación para aquellas personas que estando trabajando fuera del domicilio de su centro de trabajo, tuvieran que realizar las 2 comidas diarias, o





una de ellas y pernoctar en localidad distinta y distante. En esa cantidad está incluido el desayuno.

4. Ámbito de aplicación

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

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

5. Ayuda de comida (según Tabla de Convenio)

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

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

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

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

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

6. Dietas y medias dietas (según Tabla de Convenio)

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

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

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

Están sujetos a régimen de dietas todo el personal de convenio de la Compañía,



que por razones de trabajo, tengan derecho a percibir las, y aquellos Jefes de Ventas que se incluyan excepcionalmente en este sistema, por razones específicas de su cometido.

7. Gastos a justificar

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

8. Excepciones

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

ANEXO XVIII

Representantes de comercio

1. Contratación

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

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

2. Retribuciones

- a) «Comisiones».

Se acuerda el establecimiento de una «Tabla de Comisiones» para el año 2012 que se incluye como Anexo I-Rep.Com., y cuya revalorización para el año 2013 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Las comisiones recogidas en dicha Tabla / Anexo I-Rep.Com. estarán formadas por unas Comisiones fijas, y unos euros./caja variables según programa.





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

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

b) Clientes Nocturnos.

Para el Colectivo de Representantes de Comercio que, realizan su función comercial y atención al punto de venta en establecimientos de noche, en los que su ruta comprenda clientes tipificados como «clientes nocturnos, pubs, discotecas, etc.» que necesiten una especialización, se establece una Tabla Adicional de Euros/Caja, que se incluye como Anexo II-Rep.Com.

c) Incentivos.

Los incentivos por cumplimiento de objetivos para el año 2012 se abonarán mensualmente en base 100, de acuerdo con la «Tabla por Cumplimiento de Objetivos», Anexo III-Rep.Com.

Se realizará una regularización cuatrimestral por «Cumplimiento de Objetivos» en base 100; manteniendo una regularización anual de acuerdo a la «Tabla por Superación de Programa», que se incluye como Anexo IV-Rep.Com., con la consecución porcentual de objetivos en los tramos comprendidos en dicha Tabla.

Para su revalorización para el año 2013 y siguientes será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

A efectos del año 2012, los Objetivos, pesos, volúmenes y sistema de medición, se regularán según lo dispuesto en el Anexo IX del presente Convenio Colectivo, para este Colectivo de Representantes de Comercio.

Para el año 2013, en el seno de la Comisión Nacional de Ventas se acordarán los Objetivos, pesos, volúmenes y sistema de medición que afectarán a este Colectivo para dicho año.

Se acuerda incorporar al texto del Convenio Colectivo las posibles modificaciones que se produzcan respecto a la «Tabla de Incentivos», Anexo III-Rep.Com.

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



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

a) Gratificación por Fecha de Disfrute de Vacaciones.

Dada la especial intensificación del trabajo en esta Industria, durante los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive), las vacaciones anuales serán concedidas por la Empresa preferentemente fuera del período estival, y al efecto de compensar al trabajador por los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una Gratificación Extraordinaria para el colectivo de Representantes de Comercio que disfrute sus vacaciones desde el día 1 de enero al día 15 de junio (ambos inclusive) y del día 15 de septiembre al día 31 de diciembre (ambos inclusive). Gratificación que se hará efectiva con la retribución del mes de disfrute del período vacacional, y cuya cuantía será la resultante de la aplicación de la Tabla de Gratificación por Fecha de Disfrute de Vacaciones, que se incluye como Anexo V-Rep.Com.

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

3. Asignación de Rutas

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

4. Prestación por Incapacidad Temporal

En el caso concreto de la Prestación Complementaria por Incapacidad Temporal, se acuerda para este colectivo de trabajadores idéntica redacción que para el resto de los trabajadores de la Compañía con la única excepción de los conceptos salariales básicos sobre los que opera, siendo estos, en el caso de los Representantes de Comercio, las comisiones, tanto en su parte fija como variable (Anexo I-Rep.Com.).

ANEXO I

Representantes de Comercio



*Representantes de Comercio: comisiones año 2012-(euros)*

Cajas/Año	Comisiones fijo			Comisiones variable por euros/caja			
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º	
35.000	9.580,09	10.112,32	10.644,56	0,273	0,289	0,305	
36.750	9.580,09	10.112,32	10.644,56	0,260	0,276	0,289	
38.588	9.580,09	10.112,32	10.644,56	0,249	0,262	0,276	
40.517	9.580,09	10.112,32	10.644,56	0,236	0,250	0,263	
42.543	9.580,09	10.112,32	10.644,56	0,226	0,237	0,250	
44.670	9.580,09	10.112,32	10.644,56	0,214	0,227	0,238	
46.903	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,215	0,228	0,239	
49.249	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,206	0,216	0,228	
51.711	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,195	0,207	0,217	
54.296	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,186	0,196	0,207	
57.011	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,178	0,187	0,198	
59.862	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,169	0,178	0,187	
62.855	10.112,32	10.674,12	11.235,91	0,160	0,170	0,179	
65.998	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,162	0,170	0,179	
69.298	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,153	0,162	0,171	
72.762	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,146	0,155	0,163	
76.401	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,140	0,148	0,155	
80.221	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,133	0,140	0,148	
84.232	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,127	0,134	0,141	
88.443	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,121	0,127	0,134	
92.865	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,115	0,121	0,128	
97.509	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,109	0,115	0,121	
102.384	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,103	0,109	0,115	
107.503	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,099	0,105	0,110	
112.878	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,094	0,100	0,105	
118.522	10.644,56	11.235,91	11.827,27	0,090	0,095	0,100	

ANEXO II

Representantes de comercio

Representantes de Comercio 2012

Cajas/Año	Comisiones rutas clientes noche-(euros/caja)
25.728	0,071
27.082	0,067
28.508	0,065
30.008	0,062
31.588	0,059
33.250	0,056
35.000	0,052
36.750	0,050
38.588	0,048
40.517	0,045
42.543	0,043
44.670	0,042
46.803	0,040
49.249	0,038
51.711	0,036
54.296	0,035
57.011	0,031
59.862	0,030
62.855	0,029
65.998	0,028
69.298	0,027
72.762	0,026
76.401	0,024
80.221	0,023
84.232	0,022
88.443	0,021
92.865	0,020
97.509	0,019
102.384	0,019
107.503	0,017
112.878	0,016
118.522	0,016

ANEXO III

Representantes de comercio

Representantes de comercio: euros-incentivos año 2012-(euros)

Cajas/Año	Incentivos por cumplimiento de objetivos en base 100 %		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
35.000	4.334,89	4.575,73	4.816,55
36.750	4.334,89	4.575,73	4.816,55
38.588	4.334,89	4.575,73	4.816,55
40.517	4.334,89	4.575,73	4.816,55
42.543	4.334,89	4.575,73	4.816,55

cte: BOE-A-2012-46802



Cajas/Año	Incentivos por cumplimiento de objetivos en base 100 %		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
44.670	4.334,89	4.575,73	4.816,55
46.903	4.575,73	4.829,92	5.084,14
49.249	4.575,73	4.829,92	5.084,14
51.711	4.575,73	4.829,92	5.084,14
54.296	4.575,73	4.829,92	5.084,14
57.011	4.575,73	4.829,92	5.084,14
59.862	4.575,73	4.829,92	5.084,14
62.856	4.575,73	4.829,92	5.084,14
65.998	4.816,55	5.084,14	5.351,71
69.298	4.816,55	5.084,14	5.351,71
72.762	4.816,55	5.084,14	5.351,71
76.401	4.816,55	5.084,14	5.351,71
80.221	4.816,55	5.084,14	5.351,71
84.232	4.816,55	5.084,14	5.351,71
88.443	4.816,55	5.084,14	5.351,71
92.865	4.816,55	5.084,14	5.351,71
97.509	4.816,55	5.084,14	5.351,71
102.384	4.816,55	5.084,14	5.351,71
107.503	4.816,55	5.084,14	5.351,71
112.878	4.816,55	5.084,14	5.351,71
118.522	4.816,55	5.084,14	5.351,71

ANEXO IV

Representantes de comercio

Incentivos por superación de programa año 2012-(euros)

Porcentaje s/progr.	1.º año			2.º año			3.º año		
	De 35.000 a 44.670	De 46.903 a 62.856	De 65.998 a 118.522	De 35.000 a 44.670	De 46.903 a 62.856	De 65.998 a 118.522	De 35.000 a 44.670	De 46.903 a 62.856	De 65.998 a 118.522
	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año	Cajas/año
100	4.334,89	4.575,73	4.816,55	4.575,73	4.829,92	5.084,14	4.816,55	5.084,14	5.351,71
101	4.985,03	5.261,99	5.538,92	5.261,99	5.564,30	5.846,65	5.538,92	5.846,65	6.154,35
102	5.635,17	5.948,25	6.261,30	5.948,25	6.278,68	6.609,17	6.261,30	6.609,17	6.956,99
103	6.068,28	6.405,43	6.742,54	6.405,43	6.761,26	7.117,14	6.742,54	7.117,14	7.491,70
104	6.502,34	6.863,59	7.224,81	6.863,59	7.244,88	7.626,21	7.224,81	7.626,21	8.027,58
105	6.935,45	7.248,28	7.629,76	7.248,28	7.660,94	8.053,65	7.629,76	8.053,65	8.477,50

ANEXO V

Representantes de comercio

Representantes de Comercio: 2012-(euros)

Cajas/Año	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
35.000	292,72	308,99	325,25
36.750	292,72	308,99	325,25

cve: BOE-A-2012-9802

Cajas/Año	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones		
	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
38.588	292,72	308,99	325,25
40.517	292,72	308,99	325,25
42.543	292,72	308,99	325,25
44.670	292,72	308,99	325,25
46.903	308,99	326,15	343,32
49.249	308,99	326,15	343,32
51.711	308,99	326,15	343,32
54.298	308,99	326,15	343,32
57.011	308,99	326,15	343,32
59.862	308,99	326,15	343,32
62.855	308,99	326,15	343,32
65.998	325,25	343,32	361,39
69.298	325,25	343,32	361,39
72.762	325,25	343,32	361,39
76.401	325,25	343,32	361,39
80.221	325,25	343,32	361,39
84.232	325,25	343,32	361,39
88.443	325,25	343,32	361,39
92.865	325,25	343,32	361,39
97.509	325,25	343,32	361,39
102.384	325,25	343,32	361,39
107.503	325,25	343,32	361,39
112.878	325,25	343,32	361,39
118.522	325,25	343,32	361,39

Otros conceptos año 2012

Conceptos	Precio hora	Precio día/efect.	Precio mensual	Precio anual
Plus empresa mínimo antigüedad 3 años.				3.150
Toxicidad.	0,41			
Puntualidad/asistencia.			17,02	187,24
Plus transporte.		1,85		
Quebranto moneda.				573,74
Ayuda guardería.				229,62
Ayuda escolar.				238,52
Economato laboral.			2,06	24,69
Prestación por hijo.			13,93	167,16
Prestación por cónyuge.			39,76	477,09
Nupcialidad.				808,51
Natalidad.				323,08
Disminuidos.			269,24	3.230,83
Paquete Navidad.				148,32
Becas Bachiller y F.P.				529,11
Becas E. Superiores.				874,56
Baja def. Inv.-55 %.				37.640,77
Baja def. Inv.-75 %.				25.093,85

cve: BOE-A-2012-9802





Andalucía

Schweppes S.A.

BOE 174, 21 de julio del 2012

Página 69 de 69



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 174

Sábado 21 de julio de 2012

Sec. III. Pág. 52600

Conceptos	Precio hora	Precio día/efect.	Precio mensual	Precio anual
Baja def. Inv.-55 % entre 6 y 12 I.T.				40.777,50
Baja def. Inv.-75 % entre 6 y 12 I.T.				29.276,15
Baja def. Inv.-55 % menos de 6 I.T.				46.005,38
Baja def. Inv.-75 % menos de 6 I.T.				34.504,04

2012

Edad de jubilación	Importe bruto euros
60 años	39.065,20
61 años	32.754,26
62 años	28.546,97
63 años	25.391,47
64 años	22.236,05
65 años	18.028,75