

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9765** *Resolución de 11 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Schweppes, SA.*

Visto el texto del XI Convenio colectivo de la empresa Schweppes, SA (código de convenio nº 90008652011995), que fue suscrito, con fecha 5 de mayo de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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, 11 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CÍA. SCHWEPPE, S.A.**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la compañía Schweppes, s.a. tiene establecidos en todo el territorio español, a excepción hecha de los centros de trabajo dedicados a actividades productivas, los cuales quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2015 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 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 4ª.

## 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 coeficiente salarial.

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

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este convenio, aumentasen los salarios base de cada coeficiente salarial, el plus de convenio de estos coeficientes 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 mismo coeficiente salarial, se le mantendrá y respetarán con carácter estrictamente personal.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo***Artículo 7. Organización del trabajo. Generalidades.*

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

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

*Artículo 8. Clasificación profesional y movilidad funcional.*

1. Se establece en la compañía Schweppes, s.a. un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, tomándose como referencia para la concreción del mismo, lo dispuesto en el acuerdo de cobertura de vacíos suscrito, de una parte, por la confederación española de organizaciones empresariales (CEOE) y la confederación española de la pequeña y mediana empresa (CEPYME) y, de otra parte, por la confederación sindical de comisiones obreras (CC.OO.) Y la unión general de trabajadores (UGT) de fecha 28 de abril de 1997.

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

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO III

**Contratación, ingresos y formación profesional***Artículo 9. 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 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 10. Participación sindical en la contratación.*

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

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

*Artículo 11. Jubilación.*

De acuerdo con la política general de empleo de la 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:

Edad de jubilación	Importe bruto – Euros
60 años. . . . .	39.455,85
61 años. . . . .	33.081,80
62 años. . . . .	28.832,43
63 años. . . . .	25.645,39
64 años. . . . .	22.458,41
65 años. . . . .	18.209,03

\* A la vista de cada solicitud concreta, la dirección decidirá, discrecionalmente, previo informe del comité intercentros.

## CAPÍTULO IV

### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 12. *Jornada de trabajo anual.*

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 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 13. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente convenio (2014-2015), 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 14. *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 15. *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 laborales 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 laborales, en los casos de intervención de pronóstico reservado tales como: fimosis, hernias, varices, admigdalectomía, hallux valgus, colicistectomía 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 16. *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 17. *Estructura salarial.*

De acuerdo con el Artículo 26 y ss. Del estatuto de los trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de Schweppes, 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 mutua patronal.
- 3.º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la seguridad social a cargo de la empresa.
  - 3.1 Complemento de enfermedad.
  - 3.2 Complemento de accidente.
  - 3.3 Complementos familiares.
  - 3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.
  - 3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
  - 3.6 Premio de natalidad en pago único.
- 4.º Acción social a cargo de la empresa.
  - 4.1 Ayuda a guardería.
  - 4.2 Ayuda escolar.
  - 4.3 Cajas degustación de producto.
  - 4.4 Paquete navidad.
  - 4.5 Economato laboral.
  - 4.6 Becas estudios trabajadores.
  - 4.7 Premio de jubilación.
  - 4.8 Bajas definitivas por invalidez.
  - 4.9 Seguro de vida.

## Artículo 18. *Incrementos salariales.*

Para el año 2014: se acuerda el mantenimiento de los salarios en los importes existentes a 31 de diciembre de 2013.

Para el año 2015: 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 2014 del 0,3%.

## Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

Para el año 2014: se acuerda el mantenimiento de los salarios en los importes existentes a 31 de diciembre de 2014 sin revisión salarial.

Para el año 2015: en el supuesto de que el incremento anual del índice nacional de precios al consumo (I.P.C.) registrase a 31/12/2015 una variación respecto al 31/12/2014 superior al 0,3%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el 0,3% y el referido I.P.C. real, y hasta un máximo de 0,7%.

La revisión se llevará a cabo, una vez que se constate oficialmente por el instituto nacional de estadística (INE) el I.P.C. 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 20).

## Artículo 20. *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 21. *Salario base.*

1.º El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Artículo 26 del estatuto de los trabajadores es para cada coeficiente salarial, 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 del mismo coeficiente. Este salario se devengará por día trabajado en jornada completa, así como los domingos y festivos.

## Artículo 22. *Antigüedad.*

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

- 1.º Cuantía: La tabla de antigüedad será la que figura en el anexo IV.



2.º Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.

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

4.º Se computará la antigüedad en razón de los años prestados en la empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

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

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

#### Artículo 23. *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.

#### Artículo 24. *Nocturnidad.*

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

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

En este sentido:

- a) Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda a 4 horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6.
- b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

#### Artículo 25. *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 2014.

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 26. *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 coeficiente salarial 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 del mismo coeficiente. Este salario se devengará por día de trabajo en jornada completa, así como los domingos y festivos.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

En concordancia con lo estipulado en el artículo 14 de este convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores - tipo por coeficientes salariales para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de éste convenio, y cuyas tablas se adjunta como anexo II.

Artículo 28. *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 coeficiente salarial 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 29 del presente convenio colectivo.

5. Así mismo, quedara excluido de lo dispuesto en el presente artículo el personal comercial con coeficiente salarial 140.

Artículo 29. *Incentivo de ventas.*

1. Para el año 2014, el incentivo de ventas se regulará según lo dispuesto en el anexo IX del presente convenio colectivo.

2. Para el año 2015, 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 30. *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 173,99 euros brutos anuales que se percibirá a razón de 15,81 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 injustificadas 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 15 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 15 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 31. *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 mismo coeficiente que, en el citado período estén trabajando.

#### Artículo 32. *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 y licencias retribuidas.

#### Artículo 33. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria, durante los meses de junio a septiembre inclusivos, 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:

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

A tal efecto, 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 34. *Plus de transporte.*

1. Se pagarán 1,87 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 kms. De la fábrica, se duplicará la cantidad anteriormente citada.

#### Artículo 35. *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 36. *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 37. *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 579,47 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 38. *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 39. *Complementos y ayudas a la familia.*

Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número dp-001, que se adjunta al presente convenio. Anexo XV.

#### Artículo 40. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 231,91 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 41. Ayuda escolar.**

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía anual se fija en 240,91 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 42. 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 43. Paquete de Navidad.**

El importe para la dotación del paquete de navidad se fija en 149,80 euros/año por trabajador.

La elección del mismo será gestionada a nivel nacional por una comisión del comité intercentros.

**Artículo 44. 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 1,91 euros.

**Artículo 45. Becas estudios trabajadores.**

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

1. Quince becas de 534,40 euros para estudios de bachillerato o formación profesional.

2. Veinte becas de 883,31 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 46. *Bajas definitivas por invalidez.*

En el supuesto de que la dirección provincial del INSS en base a la comisión técnica calificadoras 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 38.017,18 euros para el 55%, y de 25.344,78 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 41.185,27 euros para el 55%, y de 29.568,91 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 46.465,44 euros para el 55%, y de 34.849,08 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 47. *Seguro de vida.*

Schweppes, s.a. tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 19.100 euros para el año 2014.

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 48. *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 49. *Comisiones.*

En el marco del comité intercentros se han constituido las siguientes comisiones:

a) Comisión de seguridad y salud: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la comisión nacional de seguridad y salud del comité intercentros, y que figuran como anexo 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 seguimiento del nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales establecido en la compañía, fomentando la estabilidad y empleabilidad de la plantilla, y propiciando un sistema claro y objetivo de promoción y desarrollo profesional, facilitando la movilidad en todos sus aspectos y delimitando los ámbitos de responsabilidad, siempre mediante una formación suficiente y de calidad.

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

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

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

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

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

f) Comisión de derechos sindicales: Creación de una comisión nacional para el estudio, en general, de los derechos sindicales en la empresa, y en particular, de la acumulación de horas sindicales.

Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la dirección de personal, cualquier miembro del comité intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a Schweppes, s.a., siempre que estas tareas no supongan la interrupción acordada de la actividad productiva.

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

En todo lo demás se estará a lo regulado por la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

g) Comisión de ventas.

## CAPÍTULO VIII

### Procedimientos para la resolución de conflictos

Artículo 50. *Comisión paritaria de interpretación del convenio.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria de interpretación del convenio, cuya composición, funciones y reglamento se establecen a continuación.

Apartado 1.º Composición.

La comisión paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la comisión negociadora firmante del presente convenio y cuatro representantes de la empresa.

Apartado 2.º Funciones.

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

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

Los asuntos de carácter individual con las limitaciones antes mencionadas, se plantearán ante la comisión a través del comité intercentros, o en su defecto, secciones sindicales, comités de centro de trabajo o delegados de personal, quienes transmitirán las mismas a la comisión, previo acuerdo al respecto.

- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado en el seno del comité intercentros.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3.º Reglamento de funcionamiento.

- a) Reuniones:

La comisión se reunirá:

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

Para lo previsto en el apartado 2 c), cada seis meses.

- b) Convocatorias.

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

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

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

- c) Quórum - asesores.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

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

- d) Validez de los acuerdos.

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

- e) Domicilio.

A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la comisión paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de Schweppes, s.a., en el paseo de la castellana, 202, 28046 Madrid.

- f) Sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos.

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



Artículo 51. *Procedimientos de solución de conflictos.*

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

2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre seguridad social.

Aquellos en que sea parte el estado, comunidades autónomas, diputaciones, ayuntamientos u organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

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

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

a) Interpretación acordada en el seno de la comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo, cuya composición, funciones y reglamento están regulados en el artículo precedente.

b) Mediación.

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

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

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

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

La secretaría de la comisión mixta de interpretación del convenio colectivo comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos para el cumplimiento de su cometido.

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

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el 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.:

Esteban, Francisco Javier.  
Morán, Cristina.  
Torrecuadrada, Francisco.  
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.:

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 U.G.T.:

Domínguez, Francisco (comité intercentros).  
Fuentes, Fernando (comité intercentros).  
González, José (comité intercentros).  
Nieto, Pedro (comité intercentros).  
Ongay, Emilio (delegado sindical).

Redactan el articulado del XI 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 las retribuciones fijas y por jornada ordinaria de su coeficiente salarial. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo que transitoriamente ocupe.

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

Disposición adicional tercera. *Gratificación no consolidable por mejora del «programa de referencias clave».*

Año 2014: 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 de las siguientes cantidades:

Una gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,4% de su salario, siempre y cuando se mejore en un 0,4% el volumen del «programa de referencias clave» fijado por la compañía para el año 2014.

○

Una gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,6% de su salario, siempre y cuando se mejore en un 0,6% el volumen del «programa de referencias clave» fijado por la compañía para el año 2014.

Año 2015: 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 de las siguientes cantidades:

Una gratificación bruta, en pago único no consolidable, equivalente al 0,4% de su salario, siempre y cuando se mejore en un 0,4% el volumen del «programa de referencias clave» fijado por la compañía para el año 2015.

○

Una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,6% de su salario, siempre y cuando se mejore en un 0,6% el volumen del «programa de referencias clave» fijado por la compañía para el año 2015.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados, en las fechas oportunas, los volúmenes que componen el «programa de referencias clave» fijado por la compañía para los años 2014 y 2015.

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

Disposición adicional cuarta. *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 12, 13 y 14 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 2ª y 3ª, como lo establecido en la disposición transitoria 2ª, 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 XI 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 2014: 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 de compañía» presupuestada para el año 2014, consolidándose de forma automática un 0,5% de dicho pago en el salario individual de cada trabajador afectado. El otro 0,5% dará lugar a una «bolsa», cuyo reparto a efectos de consolidación, se realizará en función del rendimiento personal de cada trabajador, tras la correspondiente evaluación de su desempeño.

En todo caso, queda excluido de dicha consolidación (tanto automática como vinculada a la evolución de desempeño) el personal afectado por el artículo 20 del vigente convenio colectivo (salario anual fijado).

Año 2015: 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 0,7% de su salario, si se cumple la «venta neta de compañía» presupuestada para el año 2015. El 0,5% de dicho pago dará lugar a una «bolsa», cuyo reparto a efectos de consolidación, se realizará en función del rendimiento personal de cada trabajador, tras la correspondiente evaluación de su desempeño.

En todo caso, queda excluido de dicha consolidación el personal afectado por el artículo 20 del vigente convenio colectivo (salario anual fijado).

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 única.

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 12 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 2.014

##### Euros

##### Central Madrid. Personal jornada trabajo diurno

Coefc. salarial	H. extras	Festivos
100	14,03	98,22
110	15,43	108,05
115	16,15	112,97
120	16,84	117,89
130	18,25	127,69
140	19,64	137,53
170	23,85	166,98
200	28,06	196,47

##### Madrid-Área Centro. Personal jornada trabajo diurno

Coefc. salarial	H. extras	Festivos
100	15,30	107,09
110	16,88	118,24
115	17,64	123,48
120	18,41	128,88
130	19,96	139,67
140	21,46	150,25

Coefc. salarial	H. extras	Festivos
170	26,03	182,25
200	30,66	214,63

## Madrid-Área Centro. Personal jornada trabajo nocturno

Coefc. salarial	H. extras	Festivos
100	19,09	133,49
110	20,97	146,80
115	21,86	149,32
120	22,87	160,11
130	24,76	173,43
140	26,71	187,02
170	32,40	226,79
200	38,10	266,74

## Galaico-Astur. Personal jornada trabajo diurno y nocturno

Coefc. salarial	H. extras	Festivos comercial	Festivos industrial
100	13,98		180,63
110	15,36		180,63
115	15,69		176,22
120	16,72		180,63
130	18,18		180,63
140	19,52		180,63
170	0,00		0,00
200	0,00		0,00

## Andalucía occidental. Personal jornada trabajo diurno

Coefc. salarial	H. extras	Festivos
100	12,39	86,75
110	13,66	95,60
115	14,25	99,82
120	14,88	104,08
130	16,13	112,89
140	17,34	121,45
170	21,05	147,37
200	24,80	173,49

## Andalucía occidental. Personal jornada trabajo nocturno

Coefc. salarial	H. extras	Festivos
100	15,41	107,86
110	16,94	118,63
115	17,70	123,82
120	18,48	129,42
130	20,02	140,20
140	21,61	151,19
170	26,22	183,46
200	30,81	215,58

## ANEXO III

## Salarios de convenio

(Euros)

Coef. salar.	Periodos	Salario base de convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
61	Anuales.	6.351,55	2.233,13	8.584,66
	Mensuales.	396,98	139,57	536,55
	Diaros.	13,10	4,60	17,70
100	Anuales.	10.412,36	3.660,84	14.073,21
	Mensuales.	650,78	228,80	879,57
	Diaros.	21,47	7,55	29,02
110	Anuales.	11.453,60	3.328,05	14.781,65
	Mensuales.	715,85	208,00	923,85
	Diaros.	23,62	6,86	30,48
115	Anuales.	11.974,21	3.183,34	15.157,55
	Mensuales.	748,39	198,96	947,34
	Diaros.	24,69	6,56	31,25
120	Anuales.	12.494,84	3.050,70	15.545,54
	Mensuales.	780,93	190,67	971,59
	Diaros.	25,76	6,29	32,05
130	Anuales.	13.536,06	2.816,02	16.352,08
	Mensuales.	846,01	176,00	1.022,00
	Diaros.	27,91	5,81	33,72
140	Anuales.	14.577,29	2.614,89	17.192,17
	Mensuales.	911,08	163,43	1.074,52
	Diaros.	30,06	5,39	35,45
170	Anuales.	17.701,00	2.153,45	19.854,45
	Mensuales.	1.106,32	134,59	1.240,90
	Diaros.	36,50	4,44	40,94

Coef. salar.	Periodos	Salario base de convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
200	Anuales.	20.824,73	1.830,42	22.655,15
	Mensuales.	1.301,55	114,39	1.415,95
	Diarios.	42,94	3,77	46,71

## ANEXO IV

## Tabla cálculo antigüedad

Para 2014 (euros)

Coef. salar.	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	8.837,82	552,36	18,22
110	9.721,61	607,60	20,04
115	10.163,51	635,23	20,96
120	10.605,40	662,84	21,87
130	11.489,18	718,08	23,69
140	12.372,98	773,31	25,51
170	15.024,32	939,02	30,98
200	17.675,68	1.104,72	36,44

## ANEXO V

## Antigüedad 2014

Años empresa	F. Ingreso	Porcentaje Antigüed.
2	2012	5
3	2011	5
4	2010	10
5	2009	10
6	2008	10
7	2007	16
8	2006	16
9	2005	16
10	2004	22
11	2003	22
12	2002	22
13	2001	28
14	2000	28
15	1999	28
16	1998	34
17	1997	34
18	1996	34
19	1995	40



Años empresa	F. Ingreso	Porcentaje Antigüed.
20	1994	40
21	1993	40
22	1992	46
23	1991	46
24	1990	46
25	1989	52
26	1988	52
27	1987	52
28	1986	58
29	1985	58
30	1984	58
31	1983	64
32	1982	64
33	1981	64
34	1980	70
35	1979	70
36	1978	70

## ANEXO VI

## Tabla calculo nocturnidad 2014

*Euros*

Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	14.073,19	1.172,76	38,56
110	14.781,64	1.231,81	40,50
115	15.157,56	1.263,13	41,53
120	15.545,51	1.295,46	42,59
130	16.352,08	1.362,68	44,80
140	17.192,17	1.432,68	47,10
170	19.854,45	1.654,54	54,40
200	22.655,14	1.887,93	62,07

## ANEXO VII

**Prima de producción mensual para 2014**

(Euros)

La prima de producción está establecida para el personal de Industrial y todos aquellos trabajadores que habitualmente vienen percibiéndola con el coeficiente salarial 100, 110, 115, 120, 130, 140, 170, fijándose la cuantía mensual para cada uno de los citados coeficientes en la Tabla que a continuación se detalla:

% Rend. mensual	Coef. 100	Coef. 110-115	Coef. 120	Coef. 130	Coef. 140	Coef. 170
85	225,34	229,99	237,08	249,27	262,50	300,97
86	252,42	253,03	258,28	271,62	284,90	328,09
87	256,93	259,93	263,10	276,62	286,63	334,09
88	261,46	264,51	267,83	281,63	294,90	340,12
89	265,94	269,11	272,59	286,59	299,89	346,15
90	270,45	273,70	277,31	291,63	304,92	352,17
91	304,75	308,32	310,43	326,47	312,19	394,24
92	311,32	313,07	315,28	331,56	345,13	400,40
93	317,75	318,29	320,16	336,62	350,20	406,60
94	322,84	324,82	333,62	344,26	357,92	415,81
95	326,63	329,50	332,24	349,38	362,94	421,97
96	364,24	365,54	366,29	384,33	398,18	464,13
97	369,04	370,39	371,01	389,48	403,29	470,39
98	375,33	375,68	376,23	394,74	408,62	476,69
99	380,29	380,47	381,01	399,91	413,77	482,93
100	385,16	385,28	385,88	405,35	425,39	490,48

## ANEXO VIII

**Tabla de incentivos a empleados para 2014**

(Euros)

Coef. salar.	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía diaria
61	4.222,69	351,89	11,57
100	4.621,88	385,16	12,66
110	4.623,36	385,28	12,67
115	4.623,36	385,28	12,67
120	4.630,59	385,88	12,69
130	4.864,23	405,35	13,33
140	5.104,73	425,39	13,99
170	5.885,76	490,48	16,13
200	6.741,66	561,81	18,47

## ANEXO IX

**Sistema de retribución variable incentivos de venta 2014. 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 punto de venta cuentas nacionales hostelería.

Gestor punto de venta alimentación.

## Grupo II:

Promotor de clientes y/o con distribuidores compartidos.

Promotor zona y/o promotor indirecto tradicional.

Promotor gestor clientes directo.

## Grupo III:

Key account hostelería.

Key account regional cuentas nacionales.

## Grupo IV:

Jefe de ventas campo alimentación.

Jefe de ventas directo hostelería.

## Grupo V:

Gerente de ventas hostelería.

## 3. Vigencia.

La norma tiene efectos desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre 2014.

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

Área: corresponde a cada una de las cinco regiones geográficas consideradas: Región Centro, Región Levante-Balear, Región Noreste, Región Norte y 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. (venta neta 2 ECP).

Venta neta referencias clave Horeca. Se trata de la venta neta de las referencias consideradas en el proyecto Batman y Robin como referencias claves y que para Horeca son las siguientes:

Sch. Cristal Rell. 20cl Tónica.

Sch. Cristal PM 20cl Tónica.

Sch. Cristal PM 20cl Pimienta Rosa.  
Sch. Cristal Rell. 20cl Limón.  
Sch. Cristal Rell. 20cl Limón Dry.  
Trina Cristal Rell. 27,5cl Naranja.  
Tinto Cristal NR 27,5cl Limón.

Para la medición de incentivos de CC.NN. de Horeca, y solo para esto, a las referencias anteriores se añadirán las siguientes:

Trina Pet 500cl Naranja.  
Sunny Pet 50cl Florida.

Venta Neta referencias 2ª nivel Horeca. Se trata de la venta neta de las referencias consideradas en el proyecto Batman y Robin como 2º Nivel y que para Horeca son las siguientes:

Casera Cristal Rell. 0,5L Gaseosa.  
Casera PET 0,5L Gaseosa.  
Casera PET 1L Gaseosa.  
Casera PET 1L Limón.  
Sangría Cristal NR 27,5cl.  
Sch. Bote 33cl Tónica.  
Sch. Cristal NR 20cl Limón.  
Sch. Cristal NR 20cl Tónica.  
Sch. Cristal PM 20cl Cardamomo.  
Sch. Cristal PM 20cl Lavanda.  
Sch. Cristal PM 20cl Limón.  
Sch. Cristal PM 20cl Naranja.  
Sch. Cristal Rell. 20cl Naranja.  
Tinto Cristal NR 27,5cl Gaseosa.  
Trina Cristal NR 25cl Limón.  
Trina Cristal NR 25cl Manzana.  
Trina Cristal NR 25cl Naranja.  
Trina Cristal Rell. 27,5cl Limón.  
Trina Cristal Rell. 27,5cl Manzana.

Para la medición de incentivos de CC.NN. de Horeca, y solo para esto, se ha realizado una adaptación de lo anterior y las referencias que se medirán son:

Casera Cristal Rell. 0,5L Gaseosa.  
Casera PET 0,5L Gaseosa.  
Casera PET 1L Gaseosa.  
Casera PET 1L Limón.  
Sch. Bote 33cl Limón.  
Sch. Bote 33cl Tónica.  
Sch. Cristal NR 20cl Tónica.  
Sch. Cristal PM 20cl Cardamomo.  
Sch. Cristal PM 20cl Lavanda.  
Sch. Cristal Rell. 20cl Naranja.  
Tinto Cristal NR 27,5cl Gaseosa.  
Trina Bote 33cl Naranja.  
Trina Cristal NR 25cl Limón.  
Trina Cristal NR 25cl Naranja.  
Trina Cristal Rell. 27,5cl Limón.  
Trina PET 500cl Limón.

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

### Anexo I – Hostelería.

#### Grupo I:

Vendedor de directo.

Representante de comercio.

Gestor punto de venta cuentas nacionales hostelería.

#### Grupo II:

Promotor de clientes y/o con distribuidores compartidos.

Promotor zona y/o promotor indirecto tradicional.

Promotor gestor clientes directo.

#### Grupo III:

Key account hostelería.

Key account regional cuentas nacionales.

Grupo IV: Jefe de ventas directo hostelería.

Grupo V: Gerente de ventas hostelería.

### Anexo II – Alimentación.

Grupo I: Gestor de punto de venta alimentación.

### Anexo III – Alimentación.

Grupo IV: 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 2014, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso del variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20 - 25%).

III. En los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad y accidente) superiores a 30 días de duración, del resultado de ventas cuatrimestrales y regularización anual, se abonará la parte proporcional correspondiente al período de alta del 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 los anticipos establecidos. El punto de partida del indicado mínimo por defecto será el 90% del valor del programa u objetivo de 2014.

VI. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Horeca y CC.NN. de Horeca se ha de cumplir primero la condición necesaria de alcanzar al menos el 85% del total de Venta Neta (de todas las referencias: clave, segundo nivel y resto) de la responsabilidad del empleado.

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

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

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

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

## 7. Composición y definición de objetivos.

### 7.1 Objetivos canal Horeca.

#### 7.1.1 Objetivo de medición individual.

Gerente de ventas hostelería.

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

- Peso 50% - Venta neta 2 sell in de la gerencia de las referencias clave, incluyendo acuerdos de colaboración, valor añadido y descuento por pronto pago.
- Peso 25% - Venta neta 2 sell in de la gerencia de las referencias de segundo nivel, incluyendo acuerdos de colaboración, valor añadido y descuento por pronto pago.
- Peso 25% - Total volumen sell in de la gerencia.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta 2 sell in total de la gerencia para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

1. Gerente de directo centro (gerencia 110): el volumen y venta neta medidos serán los correspondientes a las rutas de preventa de la gerencia.

Jefe de ventas directo hostelería.

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

- Peso 50% - Venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias clave. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Total volumen preventa de la/s ruta/s asignadas/s.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta preventa total de la responsabilidad del vendedor para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

Key account hostelería.

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

- Peso 50% - Venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias clave. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Venta neta preventa de la/s ruta/s asignadas/s de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventa la venta bruta preventa menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Total volumen preventa de la/s ruta/s asignadas/s.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta preventa total de la responsabilidad del vendedor para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

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

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

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

- Peso 50% - Venta neta de:
  - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias clave en distribuidores A, B,
  - más sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias clave en distribuidores C, D, E, G.

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

- Peso 25% - Venta neta de:
  - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias 2º nivel en distribuidores A, B,
  - Más sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias 2º nivel en distribuidores C, D, E, G.

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

- Peso 25% - Total volumen de:
  - Sell out de la responsabilidad del promotor en distribuidores A, B,
  - Más sell in de la responsabilidad del promotor en distribuidores C, D, E, G.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta total sell out más sell in de la responsabilidad del promotor para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

Promotor de zona y/o promotor indirecto tradicional (PIM).

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

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

- Peso 50% - Venta neta de:
  - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias clave en rutas A, B,
  - Mas sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias clave en distribuidores C, D, E, G.

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

- Peso 25% - Venta neta de:
  - Sell out de la responsabilidad del promotor de las referencias 2º nivel en rutas A, B,
  - Mas sell in de la responsabilidad del promotor de las referencias 2º nivel en distribuidores C, D, E, G.

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

- Peso 25% - Total volumen de:
  - Sell out de la responsabilidad del promotor en rutas A, B,
  - Más sell in de la responsabilidad del promotor en distribuidores C, D, E, G.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta total sell out más sell in de la responsabilidad del promotor para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

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

Promotor gestor clientes directo (PDN).

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

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

- Peso 50% - Venta neta preventiva de la responsabilidad del promotor de las referencias clave. Se considerará venta la venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Venta neta preventiva de la responsabilidad del promotor de las referencias de segundo nivel. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Total volumen preventiva de la responsabilidad del promotor.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta preventiva total de la responsabilidad del promotor para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.



Vendedor de directo.

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

- Peso 50% - Venta Neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s de las Referencias Clave. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Venta Neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s de las Referencias de Segundo Nivel. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Total volumen preventiva de la/s ruta/s asignadas/s.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta Neta preventiva total de la responsabilidad del vendedor para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

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

Representante de comercio.

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

- Peso 50% - Venta Neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s, de las Referencias Clave. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Venta Neta preventiva de la/s ruta/s asignadas/s de las Referencias de Segundo Nivel. Se considerará venta neta preventiva la venta bruta preventiva menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.
- Peso 25% - Total volumen preventiva de la/s ruta/s asignadas/s.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta Neta preventiva total de la responsabilidad del representante de comercio para el período de que se trate, ya sea mensual, cuatrimestral o regularización anual.

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

- Gerente: por programa de ventas de su gerencia tomado de Resultado económico, (ECP).
- Promotores indirecto: Todo lo relacionado con:
  - Sell out se tomará del universo de preventiva indirecto, transmisiones de los distribuidores para contado y facturación para créditos, y el objetivo se marcará indexando el año anterior de sell out en función de las exigencias marcadas en el programa oficial para el sell in para el área al que pertenezca.
  - Sell in se tomará del universo de preventiva directo (sell in) y el objetivo se tomará del programa de rutas creado para cada ruta de indirecto.
- Directo: se tomará del universo de preventiva directo y el objetivo del programa de rutas de preventiva.

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

parte de directo se tomará de preventa directo y los objetivos se tomarán del programa de rutas de preventa.

- CCNN Horeca: Universo CC.NN. y objetivo de programa creado por canal para cada área/gerencia.

#### 7.1.2 Objetivo de medición gerencia ó área regional.

Key account regional cuentas nacionales.

El peso del objetivo de medición de área regional sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

- Peso 50% - Venta neta sell out CCNN del área de las referencias clave, adaptadas para CCNN. Se considerará venta la venta bruta sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 25% - Venta neta sell out CCNN del área de las referencias de segundo nivel, adaptadas para CCNN. Se considerará venta la venta bruta sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

- Peso 25% - Total volumen sell out de CC.NN. Hostelería área.

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

\* En norte en vez de área serán gerencias asignadas.

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta Neta sell out total de CC.NN. área para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

Gestor de punto de venta cuentas nacionales.

El peso del objetivo de medición de área regional sobre el total del incentivo es del 100%, siendo su composición la siguiente:

- Peso 50% - Venta neta sell out CCNN del área de las referencias clave, adaptadas para CCNN. Se considerará venta la venta bruta sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento. Excepto grupo clientes TR transporte.

- Peso 25% - Venta neta sell out CCNN del área de las referencias de segundo nivel, adaptadas para CCNN. Se considerará venta la venta bruta sell out menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento. Excepto grupo clientes TR transporte.

- Peso 25% - Total volumen sell out de CC.NN. Hostelería área.

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

Será condición necesaria para la liquidación de lo anterior el alcanzar al menos el 85% de la venta neta sell out total de CC.NN. área para el período de que se trate, ya sea cuatrimestral o regularización anual.

#### 7.1.4 Objetivo de medición grupal hostelería 2014.

El objetivo grupal de todas las categorías se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento a partir del 101% del objetivo.

- Objetivo para todas las categorías de Horeca: Venta neta ampliada del área.
- Objetivo para todas las categorías de CCNN Horeca: Venta neta ampliada CCNN Horeca total nacional.

Se entiende por venta neta ampliada: la venta bruta menos descuentos fijos, promocional, rappel, trade promocional, descuentos por pronto pago, acuerdos colaboración y valor añadido, esto es, venta neta 2 ECP del área.

## 7.2 Objetivos canal alimentación:

Como se detalla en normas comunes apartado VI, la base 100 de las tablas de GPV y JVC se verá indexada tanto en las liquidaciones cuatrimestrales como regularización anual, por el resultado de venta neta del canal según se detalla en cada una de dichas tablas.

Jefe de ventas alimentación.

Objetivo de medición individual.

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

- Peso 15% - Venta neta de todas las cuentas locales de su cartera.

La medición de este objetivo de venta neta será en el ámbito individual, vía resultado económico.

Objetivo de medición gerencia o área regional.

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

- Peso 40% - Exposiciones adicionales totales de su equipo (tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual), de productos de clave (Héroes).
- Peso 35% - Exposiciones adicionales totales de su equipo (tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual), de total productos (para este apartado computan también los del anterior).

La medición de la exposiciones adicionales será la suma del resultado obtenido por todos los GPV's de su equipo, y seguirá la misma escala de consecución.

Objetivo de medición nacional.

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

- Peso 10% - Dato nacional de IRI en cuota de venta en doble ubicación.

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

Gestor punto de venta alimentación.

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

- Peso 50% - Exposiciones adicionales totales de productos clave (Héroes), tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual.
- Peso 40% - Exposiciones adicionales totales total, (computan también los del anterior), tanto exposición centralizada como exposición adicional no pactada individual.

Objetivo de medición nacional.

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

- Peso 10% - Dato nacional de IRI en cuota de venta en doble ubicación.

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

La medición de la exposición debe seguir el procedimiento que se marque desde el responsable de ventas campo. La escala de consecución de las exposiciones adicionales 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.

#### 7.2.1 Objetivo de medición grupal alimentación 2014.

El objetivo grupal ambas categorías (JVC y GPV), será la venta neta ampliada del canal. Se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento a partir del 101% del objetivo.

### Cuadro resumen incentivos 2014 - Hostelería

#### A. Objetivos regulares

##### Gerente de ventas de hostelería (GRD):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso - Porcentaje	Medición
Gerente de Ventas Hostelería.	Venta neta 2 gerencia Batman.	I	50	Resultado económico.
	Venta neta 2 gerencia 2.º nivel.	I	25	Resultado económico.
	Volumen total gerencia.	I	25	Estadística de venta

##### Jefe de ventas directo hostelería (JVD):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso - Porcentaje	Medición
Jefe Ventas Directo.	Venta neta productos clave (Heroes SKU) rutas asignados.	I	50	Información preventiva por ruta.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) rutas asignadas.	I	25	Información preventiva por ruta.
	Volumen total rutas asignadas.	I	25	Información preventiva por ruta.

##### Key account hostelería (GCH):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso - Porcentaje	Medición
Key Account Hostelería.	Venta neta productos clave (Heroes SKU) rutas asignados.	I	50	Información preventiva por ruta.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) rutas asignadas.	I	25	Información preventiva por ruta.
	Volumen total rutas asignadas.	I	25	Información preventiva por ruta.

## Promotor de clientes y/o con distribuidores compartidos (PDD):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
Promotor de Clientes y/o Dist. Compart.	Venta neta productos clave (Heroes SKU) clientes asignados.	I	50	Información sell out (rutas A, B) y sell in rutas (C, D, E) mes aplicación de descuentos.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) clientes asignados.	I	25	Información sell out (rutas A, B) y sell in rutas (C, D, E) mes aplicación de descuentos.
	Volumen total clientes asignados.	I	25	Información sell out (rutas A, B) y sell in rutas (C, D, E)

## Promotor zona y/o promotor de indirecto tradicional (PIM):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
Promotor de Zona y/o IT	Venta neta productos clave (Heroes SKU) distribuidores asignados.	I	50	Información sell out (rutas A, B) y sell in rutas (C, D, E) mes aplicación de descuentos.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) distribuidores asignados.	I	25	Información sell out (rutas A, B) y sell in rutas (C, D, E) mes aplicación de descuentos.
	Volumen total distribuidores asignados.	I	25	Información sell out (rutas A, B) y sell in rutas (C, D, E)

## Promotor gestor clientes directo (PDN):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
Promotor Gestor Clientes Directo.	Venta neta productos clave (Heroes SKU) clientes asignados.	I	50	Información preventa por promotor.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) clientes asignados.	I	25	Información preventa por promotor.
	Volumen total clientes asignados.	I	25	Información preventa por promotor.

## Vendedor de directo (GDC):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
Vendedor de Directo.	Venta neta Ref. clave rutas asignados.	I	50	Información preventa por ruta.
	Venta neta 2.º nivel rutas asignadas.	I	25	Información preventa por ruta.
	Volumen total rutas asignadas.	I	25	Información preventa por ruta.

## Representante de comercio (RC):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
RC.	Venta neta Ref. clave rutas asignados.	I	50	Información preventa por ruta.
	Venta neta 2.º nivel rutas asignadas.	I	25	Información preventa por ruta.
	Volumen total rutas asignadas.	I	25	Información preventa por ruta.

## Key account regional cuentas nacionales (GCR):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
KAR CCNN (CGR).	Venta neta productos clave (Heroes SKU) clientes CCNN área.	I	50	Universo CCNN e impulso.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) clientes CCNN área.	I	25	Universo CCNN e impulso.
	Volumen total clientes CCNN área.	I	25	Universo CCNN e impulso.

## Gestor punto de venta cuentas nacionales horeca (GPC):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Peso – Porcentaje	Medición
GPV CCNN (CGC).	Venta neta productos clave (Heroes SKU) clientes CCNN área sin TIR.	I	50	Universo CCNN e impulso.
	Venta neta productos 2.º nivel (2 Tier SKU) clientes CCNN área sin TIR.	I	25	Universo CCNN e impulso.
	Volumen total clientes CCNN área.	I	25	Universo CCNN e impulso.

## B. Objetivos grupales

## Horeca:

Objetivos	Medición	Peso – Porcentaje	Sistema de medición
Venta neta ampliada del área.	GR	100%	Resultado económico.

## CC.NN. e impulso:

Objetivos	Medición	Peso – Porcentaje	Sistema de medición
Venta neta ampliada nacional OOH CCNN nacional.	GR	100%	Venta sap / resultado economico/ datamart CC.NN. e impulso.

## Cuadro resumen incentivos 2014 - Alimentación

## A. Objetivos regulares

Jefe de ventas campo alimentación (JVC):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Pesos iniciales - Porcentaje	Medición
JVC.	Exposiciones adicionales Heroes.	I	35	Lectura aplicación movilidad food.
	Exposiciones adicionales total.	I	35	Lectura aplicación movilidad food.
	Cuota IRI venta en doble exposición.	I	15	Información suministrada por IRI.
	Venta neta CC.LL.	I	15	Resultado económico.

Gestor punto de venta alimentación (GPV):

Incentivos	Objetivos	Nivel	Pesos iniciales - Porcentaje	Medición
GPV.	Exposiciones adicionales Heroes.	I	50	Lectura aplicación movilidad food.
	Exposiciones adicionales total.	I	40	Lectura aplicación movilidad food.
	Cuota IRI ventable exposiciones en doble exposición.	I	10	Información suministrada por IRI.

## B. Objetivos grupales

Alimentación:

Objetivos	Medición	Peso - Porcentaje	Sistema de medición
Venta neta ampliada del total canal.	GR	100%	Venta sap / resultado económico.

- I. Individual.
- C. Gerencia/Área regional.
- N. Nacional.
- GR. Grupal.

8. Forma de pago.

8.1 Regularización individual anual.

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

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

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

La regularización anual será total, esto es se realizará entre todos los objetivos. La regularización consistirá en comparar el tramo alcanzado entre todos los objetivos y lo

anticipado. El ajuste será la diferencia en caso de ser positiva. El ajuste nunca será negativo, en este caso será cero.

Se mantiene vigente el acuerdo para el colectivo de representantes de comercio firmado con fecha 1 de junio de 2011, sobre liquidación de Incentivos por cumplimiento de objetivos.

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

#### 8.2 Regularización grupal anual.

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

#### 9. Anexos.

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

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





ANEXO III - ALIMENTACIÓN

**TABLA DE INCENTIVOS 2014 - ALIMENTACIÓN - Mín 90% / Máx 110%**

		Grupo IV Alimentación - Jefe de Ventas Campo Alimentación																					
		85% de la base anual nivel 100% - 1er Cuatrimestre = 30% ; 2º Cuatrimestre = 40%																					
		% Cobertura Venta Neta Canal Foods / programa																					
		85%	86%	87%	88%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	101%	102%	103%	104%	105%
30%	95%	996	1.053	1.110	1.181	1.252	1.351	1.451	1.565	1.679	1.849	2.063	2.276	2.418	2.560	2.703	2.845	3.073	3.300	3.528	3.755	3.983	
35%	96%	1.162	1.228	1.294	1.377	1.460	1.577	1.693	1.826	1.958	2.157	2.406	2.655	2.821	2.987	3.153	3.319	3.585	3.850	4.116	4.381	4.647	
42%	97%	1.394	1.474	1.553	1.653	1.752	1.892	2.031	2.191	2.350	2.589	2.888	3.186	3.385	3.585	3.784	3.983	4.302	4.620	4.939	5.257	5.576	
52%	98%	1.726	1.825	1.923	2.046	2.170	2.342	2.515	2.712	2.909	3.205	3.575	3.945	4.192	4.438	4.685	4.931	5.326	5.720	6.115	6.509	6.904	
70%	99%	2.323	2.456	2.589	2.755	2.921	3.153	3.385	3.651	3.917	4.315	4.813	5.311	5.642	5.974	6.306	6.638	7.169	7.700	8.231	8.762	9.293	
100%	100%	3.319	3.509	3.698	3.936	4.173	4.505	4.836	5.216	5.595	6.164	6.875	7.587	8.061	8.535	9.009	9.483	10.242	11.000	11.759	12.518	13.276	
107%	101%	3.551	3.754	3.957	4.211	4.465	4.820	5.175	5.581	5.987	6.596	7.357	8.118	8.625	9.132	9.640	10.147	10.959	11.770	12.582	13.394	14.206	
114%	102%	3.784	4.000	4.216	4.486	4.757	5.135	5.514	5.946	6.378	7.027	7.838	8.649	9.189	9.730	10.270	10.811	11.676	12.541	13.405	14.270	15.135	
122%	103%	4.049	4.281	4.512	4.801	5.091	5.495	5.900	6.363	6.826	7.520	8.388	9.256	9.834	10.413	10.991	11.569	12.495	13.421	14.346	15.272	16.197	
130%	104%	4.315	4.561	4.808	5.116	5.424	5.856	6.287	6.780	7.274	8.013	8.938	9.862	10.479	11.095	11.712	12.328	13.314	14.301	15.287	16.273	17.259	
139%	105%	4.614	4.877	5.141	5.470	5.800	6.261	6.723	7.250	7.777	8.568	9.557	10.545	11.204	11.863	12.523	13.182	14.236	15.291	16.345	17.400	18.454	
148%	106%	4.912	5.193	5.474	5.825	6.175	6.667	7.158	7.719	8.281	9.123	10.175	11.228	11.930	12.632	13.333	14.035	15.158	16.281	17.403	18.526	19.649	
157%	107%	5.211	5.509	5.807	6.179	6.551	7.072	7.593	8.189	8.784	9.678	10.794	11.911	12.655	13.400	14.144	14.889	16.080	17.271	18.462	19.653	20.844	
166%	108%	5.510	5.825	6.139	6.533	6.927	7.477	8.028	8.658	9.288	10.232	11.413	12.594	13.381	14.168	14.955	15.742	17.001	18.261	19.520	20.780	22.039	
176%	109%	5.842	6.175	6.509	6.927	7.344	7.928	8.512	9.180	9.847	10.849	12.101	13.352	14.187	15.021	15.856	16.690	18.026	19.361	20.696	22.031	23.367	
186%	110%	6.174	6.526	6.879	7.320	7.761	8.378	8.996	9.701	10.407	11.465	12.788	14.111	14.993	15.875	16.757	17.639	19.050	20.461	21.872	23.283	24.694	

**TABLA DE INCENTIVOS 2014 - ALIMENTACIÓN - Mín 90% / Máx 110%**

		Grupo I Alimentación - Gestor Punto de Ventas Campo Alimentación																						
		85% de la base anual nivel 100% - 1er Cuatrimestre = 30% ; 2º Cuatrimestre = 40%																						
		% Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa																						
		85%	86%	87%	88%	88%	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%	10%	102%	103%	104%	105%
30%	95%	561	593	625	666	706	762	818	882	946	1.042	1.163	1.283	1.363	1.443	1.524	1.604	1.732	1.860	1.989	2.117	2.245		
35%	96%	655	692	730	777	823	889	954	1.029	1.104	1.216	1.357	1.497	1.590	1.684	1.778	1.871	2.021	2.171	2.320	2.470	2.620		
42%	97%	786	831	876	932	988	1.067	1.145	1.235	1.325	1.459	1.628	1.796	1.909	2.021	2.133	2.245	2.425	2.605	2.784	2.964	3.144		
52%	98%	973	1.029	1.084	1.154	1.223	1.320	1.418	1.529	1.640	1.807	2.015	2.224	2.363	2.502	2.641	2.780	3.002	3.225	3.447	3.670	3.892		
70%	99%	1.310	1.385	1.459	1.553	1.647	1.778	1.909	2.058	2.208	2.432	2.713	2.994	3.181	3.368	3.555	3.742	4.042	4.341	4.640	4.940	5.239		
100%	100%	1.871	1.978	2.085	2.219	2.352	2.539	2.727	2.940	3.154	3.475	3.876	4.277	4.544	4.812	5.079	5.346	5.774	6.202	6.629	7.057	7.485		
107%	101%	2.002	2.117	2.231	2.374	2.517	2.717	2.917	3.146	3.375	3.718	4.147	4.576	4.862	5.148	5.434	5.720	6.178	6.636	7.093	7.551	8.009		
114%	102%	2.133	2.255	2.377	2.529	2.682	2.895	3.108	3.352	3.596	3.961	4.419	4.876	5.180	5.485	5.790	6.095	6.582	7.070	7.557	8.045	8.532		
122%	103%	2.283	2.413	2.544	2.707	2.870	3.098	3.326	3.587	3.848	4.239	4.729	5.218	5.544	5.870	6.196	6.522	7.044	7.566	8.088	8.609	9.131		
130%	104%	2.432	2.571	2.710	2.884	3.058	3.301	3.544	3.822	4.100	4.517	5.039	5.560	5.907	6.255	6.602	6.950	7.506	8.062	8.618	9.174	9.730		
139%	105%	2.601	2.750	2.898	3.084	3.270	3.530	3.790	4.087	4.384	4.830	5.388	5.945	6.316	6.688	7.060	7.431	8.026	8.620	9.215	9.809	10.404		
148%	106%	2.769	2.928	3.086	3.284	3.481	3.758	4.035	4.352	4.668	5.143	5.736	6.330	6.725	7.121	7.517	7.912	8.545	9.178	9.811	10.444	11.077		
157%	107%	2.998	3.166	3.273	3.483	3.693	3.987	4.281	4.616	4.952	5.456	6.085	6.715	7.134	7.554	7.974	8.393	9.065	9.736	10.408	11.079	11.751		
166%	108%	3.106	3.284	3.461	3.683	3.905	4.215	4.526	4.881	5.236	5.768	6.494	7.100	7.548	7.987	8.431	8.875	9.585	10.295	11.004	11.714	12.424		
176%	109%	3.293	3.481	3.670	3.905	4.140	4.469	4.799	5.175	5.551	6.116	6.822	7.527	7.998	8.468	8.939	9.409	10.162	10.915	11.667	12.420	13.173		
186%	110%	3.480	3.679	3.878	4.127	4.375	4.723	5.071	5.468	5.867	6.463	7.209	7.955	8.452	8.949	9.447	9.944	10.739	11.535	12.330	13.126	13.921		

## Gestión de Incidencias para horeca y alimentación.

- Para cambios de carácter Organizativo (altas, bajas, situaciones IT, cambio de puesto), de Responsabilidad, y de Disconformidad con los datos facilitados, se tramitará a través de la plantilla que se acompaña en la norma, «Gestión de incidencias de incentivos de ventas».
- De carácter organizativo: será cumplimentada por el técnico de RRHH del área.
- Cambios de responsabilidad o de disconformidad con los datos facilitados: será cumplimentada por el responsable jerárquico. El responsable será quien la entregue al director de ventas de hostelería del área regional y/o manager de ventas campo de alimentación que corresponda, con los comentarios y observaciones que cada uno de ellos considere convenientes.
- Todas se firmarán por: director comercial responsable, junto con el controller de finanzas y el técnico de RRHH del área, y se enviarán al coordinador de incentivos y coordinador de control de Gestión para incentivos, desde donde se gestionará según corresponda.
- Las incidencias de disconformidad se tramitarán en la comisión paritaria de seguimiento que, aplicando los acuerdos y criterios vigentes, procederán o no a las modificaciones solicitadas. La decisión adoptada se comunicará a los responsables de comercial, finanzas y RRHH de las áreas para su transmisión a los interesados.

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

Datos del empleado cuya área de responsabilidad se modifica:

Nombre y Apellidos:
Centro de trabajo:
Nº empleado:
Superior:
Nº empleado y puesto del superior:

Datos del superior del empleado antes de la modificación:

Nombre y Apellidos:	
Nº empleado:	Puesto:

Datos del superior del empleado después de la modificación:

Nombre y Apellidos:	
Nº empleado:	Puesto:

Descripción de la incidencia / cambio solicitado / causas:

Comentarios Área Geográfica o Funcional

Fdo.  
Director Regional/ \_\_\_\_\_  
Manager ventas campo FOOD

Fdo. Controller Finanzas Área \_\_\_\_\_ Fdo. Técnico RRHH Area \_\_\_\_\_

## Anexo X Dietas para 2014 (Euros)

### Nivel D

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
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

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
140 Y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados	55,35 Euros /Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta

### Nivel B

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado	62,30 Euros /Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta

### Nivel A

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel

## Nivel D

Coeficientes  
salariales

Perceptores

Cuantía de la media dieta

100-110-115

Personal encuadrado

120 Y 130

laboralmente en los  
coeficientes detallados

24,23

Euros/Trabajador/día efectivo de Trabajo

## Nivel C

Coeficientes  
salariales

Perceptores

Cuantía de la media dieta

140 Y 170

Personal encuadrado  
laboralmente en los  
coeficientes detallados

27,68

Euros/Trabajador/día efectivo de trabajo

## Nivel B

Coeficientes  
salariales

Perceptores

Cuantía de la media dieta

200

Personal encuadrado  
laboralmente en el  
coeficiente detallado

31,14

Euros/Trabajador/día efectivo de Trabajo

**Anexo XI**  
**Ayuda comidas 2014**

Ventas y/o distribución en rutas de plaza

Coeficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas Trabajador/día efectivo de trabajo	Centro trabajo Zona
100 / 110 / 115	Vendedores	11,21 €	Centro
120 / 130 / 140	Promotores	11,21 €	Catalana
170 / 200	Inspectores Jefes de ventas	11,45 €	Aragón
		12,54 €	Balear
		11,21 €	Levante
		13,68 €	Norte
		11,21 €	Galaico/astur
		11,21 €	And.occidental
		11,21 €	And.oriental-Mal.
		11,45 €	Granada y Jaén

Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial

Coeficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas Trabajador/día efectivo de trabajo	Centro trabajo Zona
100 / 110 / 115	Vendedores	11,21 €	Centro-Valladolid-Salamanca-Albacete
120 / 130 / 140	Promotores	11,45 €	Catalana
170 / 200	Inspectores Jefes de ventas	14,51 €	Aragón
		12,54 €	Balear
		13,68 €	Levante
		13,68 €	Norte
		12,80 €	Galaico/astur
		13,42 €	And.occidental y Mérida
		11,21 €	And.oriental-Mal.
		11,45 €	Granada y Jaén



## Otros conceptos: año 2014

Conceptos	Precio Hora	Precio Dia/efect.	Precio Mensual	Precio Anual
Toxicidad	0,41			
Puntualidad/asistencia			15,81	173,99
Plus transporte		1,87		
Quebranto moneda				579,47
Ayuda guardería				231,91
Ayuda escolar				240,91
Economato laboral			1,91	22,94
Prestacion por hijo			14,07	168,85
Prestacion conyugue			40,16	481,86
Nupcialidad				816,59
Natalidad				326,31
Disminuidos			271,93	3.263,14
Paquete navidad				149,80
Becas bachiller y F.P.				534,40
Becas e. Superiores				883,31
Baja def. Inv.-55%				38.017,18
Baja def. Inv.-75%				25.344,78
Baja def. Inv.-55% entre 6 y 12 I.T.				41.185,27
Baja def. Inv.-75% entre 6 y 12 I.T.				29.568,91
Baja def. Inv.-55% menos de 6 I.T.				46.465,44
Baja def. Inv.-75% menos de 6 I.T.				34.849,08

Edad jubilación	Importe bruto euros
60 años	39.455,85
61 años	33.081,80
62 años	28.832,43
63 años	25.645,39
64 años	22.458,41
65 años	18.209,03

## ANEXO XII

**Comisión nacional de seguridad y salud***Estatutos*

## Artículo 1.

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

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

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

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

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

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

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

## C) Fondo económico.

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

## Artículo 2.

## Ámbito de competencias:

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

## Artículo 3.

## Composición:

Teniendo en cuenta el carácter mancomunado del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Compañías Schweppes, S.A. y la Casera S.A., así como la ausencia, en el vigente Convenio Colectivo de la Casera S.A., de una comisión en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud estará compuesta por hasta 10 miembros en representación de los trabajadores, de los cuales 6 serán elegidos por el Comité Intercentros de la Compañía Schweppes, S.A., y 4 por el Comité Intercentros de la Compañía La Casera, S.A.; y por hasta 10 miembros en representación de las Direcciones de ambas Compañías. Podrá contarse con asesores por cada una de las partes.

La presidencia de la misma, recaerá en un representante de los designados por la dirección de la empresa. El secretario será designado de entre los representantes de los trabajadores.

## Artículo 4.

### Periodicidad:

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

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

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

## Artículo 5.

### Funciones:

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

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

b) Impulsar y promover la observancia en el seno de la empresa, de las disposiciones vigentes, por ley o convenio colectivo, en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, que les sean de aplicación.

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

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

e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.

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

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

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

i) Participar en la evolución de todo lo relacionado con la incorporación de nuevas tecnologías, metodologías y herramientas y los efectos que pudieran tener en la seguridad y salud de los trabajadores.

## ANEXO XIII

### **Acta de constitución y estatutos de la comisión paritaria de formación de Schweppes, S.A.**

## Artículo 1.

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

## Artículo 2.

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

## Artículo 3.

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

## Artículo 4.

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

## Artículo 5.

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

## Artículo 6.

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

## Artículo 7.

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

## Artículo 8.

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

## Artículo 9.

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

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| 1.º Tema y contenido.                      | 5.º Condiciones.      |
| 2.º Fechas y horarios.                     | 6.º Número de plazas. |
| 3.º Centro donde se imparte.               | 7.º Otros.            |
| 4.º Personal o sección al que va dirigido. |                       |

## Artículo 10.

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

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

## Artículo 11.

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

## Artículo 12.

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

## ANEXO XIV

### **Reglamento y funciones generales del Comité intercentros de Schweppes, S.A**

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

## CAPÍTULO I

### **Principios**

## Artículo 1.º

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

## Artículo 2.º

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

## Artículo 3.º

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

## Artículo 4.º

Composición: estará compuesto por trece miembros titulares.

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

## Artículo 5.º

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Reuniones

#### Artículo 6.º

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

#### Artículo 7.º

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

#### Artículo 8.º

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

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

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

#### Artículo 9.º

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

#### Artículo 10.º

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

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

#### Artículo 11.º

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

#### Dotación.

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

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

Desplazamientos y dietas.

Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del comité Intercentros, es decir, desplazamientos, alojamientos y dietas serán abonados por parte de la Empresa.

Competencias y cometidos.

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 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 2014 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción.

I. Complemento y ayuda de pago periódico.

Una asignación mensual de 14,07 Euros brutos por cada hijo.

Una asignación mensual de 40,16 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 a 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 816,59 Euros brutos al contraer matrimonio.

Una asignación de 326,31 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 271,93 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 2013 las materias objeto de la presente Norma.

## ANEXO XVI

### Norma de régimen interno DP-002

#### I. Objeto.

Complementar por cuenta y cargo de Schweppes, S.A. las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de Incapacidad Temporal, por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

#### II. Ámbito de aplicación.

##### A) Personal.

Todo el personal que presta sus servicios a Schweppes, S.A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente norma.

## B) Temporal.

La presente Norma entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 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 2013 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO XVII

**Norma de régimen interno DP-003**

*Dietas, medias dietas y ayuda a comidas*

1. Objeto.

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

2. Causa.

Los costos que por estos conceptos abona la Compañía son, en ocasiones, fiscalmente deducibles, 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.

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

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

#### a) Comisiones Fijas Anuales.

Se acuerda el establecimiento de una «Tabla de Comisiones Fijas Anuales» para el año 2014 que se incluye como Anexo I-Rep. Comercio, y cuya revalorización para el año 2015 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

#### b) Incentivos.

Los incentivos por cumplimiento de objetivos para el año 2014 se abonarán mensualmente en base 100, de acuerdo con la Tabla de «Incentivos Anuales por Cumplimiento de Objetivos en base 100%», Anexo I-Rep. Comercio.

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

Para su revalorización para el año 2015 y siguientes será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

A efectos del año 2014, los objetivos, pesos, volúmenes y sistema de medición, se regularán según lo dispuesto en el Anexo IX «Sistema de Retribución Variable Incentivos de Ventas» del presente Convenio Colectivo, para este colectivo de Representantes de Comercio.

Para el año 2015, 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 I-Rep. Comercio.

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

## c) Gratificación por Fecha de Disfrute de Vacaciones.

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

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

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

## 3. Prestación por Incapacidad Temporal.

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

## ANEXO I

**Representantes de Comercio***Comisiones fijas anuales año 2014 (euros)*

## Rutas clientes día

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
15.141 €	15.935 €	16.790 €

## Rutas clientes noche

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
17.011 €	17.805 €	18.660 €

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

*Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100%*

## Año 2014 (euros)

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
10.094 €	10.623 €	11.193 €



*Gratificación anual por fecha disfrute vacaciones*

Año 2014 (euros)

Año 1.º antigüedad	Año 2.º antigüedad	Año 3.º antigüedad
312 €	329 €	347 €

## ANEXO II

**Representantes de Comercio**

Incentivos por consecución de programa año 2014 (euros)

Porcentaje de consecución s/programa	Año 1.º antigüedad – Euros	Año 2.º antigüedad – Euros	Año 3.º antigüedad – Euros
90	3.028,20	3.186,90	3.357,90
91	3.415,64	3.594,64	3.787,52
92	3.852,65	4.054,56	4.272,12
93	4.345,58	4.573,32	4.818,71
94	4.901,58	5.158,45	5.435,24
95	5.528,71	5.818,45	6.130,65
96	6.236,08	6.562,90	6.915,04
97	7.033,95	7.402,58	7.799,79
98	7.933,91	8.349,71	8.797,73
99	8.949,02	9.418,01	9.923,36
100	10.094,00	10.623,00	11.193,00
101	10.318,77	10.859,55	11.442,24
102	11.570,91	12.177,32	12.830,72
103	12.819,24	13.491,06	14.214,95
104	14.063,74	14.800,78	15.594,95
105	15.296,69	16.098,34	16.962,14
106	15.988,37	16.826,27	17.729,12
107	17.180,48	18.080,86	19.051,03
108	18.368,94	19.331,60	20.368,88
109	19.553,74	20.578,50	21.682,68
110	20.766,18	21.854,48	23.027,13