

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26599 *Resolución de 19 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Schweppes, SA.*

Visto el texto del XVII Convenio colectivo de la empresa Schweppes, SA (Código de convenio: 90008652011995), que fue suscrito con fecha 20 de abril de 2023, de una parte por la Dirección de la Empresa y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 22 de noviembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de diciembre de 2023.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XVII Convenio colectivo nacional de la compañía Schweppes, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la empresa Schweppes, SA, tiene establecidos en todo el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2024 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes en el plazo de un mes antes de su finalización.

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en los centros de trabajo de Schweppes, SA.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y trabajadoras de la empresa Schweppes, SA, sometidos al régimen laboral especial de Representantes de Comercio se registrarán, a los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, por lo establecido en su disposición adicional tercera.

Las referencias al personal del área industrial hechas en este texto convencional se entenderán al personal de la fábrica que, en la actualidad, se corresponde con el centro de trabajo de Toledo dedicado a actividades de producción, (fabricación y expedición).

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

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

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

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

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

Artículo 6. *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo. Generalidades.*

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

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

Artículo 8. *Clasificación profesional y movilidad funcional.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos y formación profesional

Artículo 9. *Política de empleo.*

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

2. Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el Área Comercial, Industrial y en las Oficinas de Central.

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

4. Regulación fijos discontinuos de fábrica.

4.1 Ámbito, jornada y horarios.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará de acuerdo con los términos recogidos en el artículo 16 ET para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de las personas trabajadoras fijas discontinuos se formalizará necesariamente por escrito y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El tiempo estimado de llamamiento se establecerá en meses.

La regulación de la jornada y horarios se establecerá en el contrato de trabajo; de acuerdo a lo regulado en el convenio colectivo.

En cada departamento o sección en que exista contratación de personas trabajadoras fijas discontinuas, se elaborará un listado de llamamiento de trabajadoras/trabajadores fijos discontinuos numerado de forma correlativa. Dichos listados se elaborarán atendiendo a los criterios que estime la empresa.

En el momento de la propuesta de contratación bajo la modalidad de fijo discontinuo, como ocurre con cualquier otra modalidad contractual, la persona trabajadora será informada de las condiciones por las que se rige este contrato, así como de este acuerdo, y el anexo de las listas con el orden de llamada suscrito a este respecto, para la regulación del llamamiento de las personas contratadas bajo esta modalidad. La empresa comunicará y tendrá al corriente a la RLT, de todos los Llamamientos realizados, así como las bajas. Igualmente le entregará copia de los contratos de las nuevas incorporaciones.

4.2 Organización del trabajo: Régimen de llamamiento.

La empresa realizará el llamamiento según lo vayan imponiendo las necesidades de mano de obra para cubrir el volumen de actividad necesario en cada departamento y en cada momento. Por ello no necesariamente tendrá que realizar el llamamiento a todas las personas trabajadoras incluidas en el escalafón de fijos de carácter discontinuo; en este caso se comunicará la justificación debida.

El llamamiento se realizará mediante la modalidad de correo electrónico, mensajería de WhatsApp o servicio de mensajería SMS, que se remitirá al email personal y/o teléfono que la persona trabajadora haya facilitado a la empresa, con una antelación de cinco días naturales. Estos medios se considerarán a todos los efectos el único medio legal para justificar el llamamiento.

La persona trabajadora deberá dar respuesta sobre su aceptación o no al llamamiento, por correo electrónico o mensaje recibido dentro de las veinticuatro horas siguientes al envío. En caso de no ponerse en contacto con la empresa en dicho plazo, ésta procederá de inmediato a efectuar el llamamiento de la siguiente persona trabajadora del escalafón.

Es obligación de la persona trabajadora actualizar los datos de su teléfono y correo electrónico personal, de tal modo que la Empresa cumplirá con su obligación de llamamiento si emite el llamamiento al correo electrónico y/o teléfono último que la persona trabajadora notificase, y si el teléfono y correo electrónico no estuviera actualizado, se tendrá por válidamente efectuado el llamamiento.

La notificación de la situación de baja se efectuará en orden inverso al de llamamiento, según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra.

4.2.1 Cuando el Llamamiento se produzca para fuera del periodo establecido como estimado: Se establecen hasta tres ocasiones en las que la empresa puede realizar llamamientos para que la persona trabajadora manifieste que acude al llamamiento.

Cada uno de estos tres llamamientos se realizará de acuerdo a las necesidades que la empresa tenga para cubrir el volumen de actividad. La persona trabajadora que no acuda al llamamiento fuera del periodo establecido no perderá la condición de fijo-discontinuo ni la posición en el orden de llamamiento. No obstante, la empresa podrá proceder, de inmediato, a efectuar el llamamiento de la siguiente persona trabajadora del escalafón.

4.2.2 Cuando el llamamiento se produzca para el periodo establecido como estimado:

– Se establece llamamiento con una antelación de cinco días naturales. El llamamiento se realizará mediante las modalidades establecidas en el inicio de este apartado cuando se describe el llamamiento. La persona trabajadora que no acuda al llamamiento perderá la condición de fijo discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión del trabajador.

– Cuando el llamamiento de la compañía se produzca sin cumplir el preaviso de cinco días naturales, se establecen dos llamamientos con una semana de intervalo entre uno y otro. La persona trabajadora que no acuda al segundo llamamiento perderá la condición de fijo discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión del trabajador.

Se reconocen como causa justificada para no incorporarse en el plazo establecido tras comunicar el llamamiento, los permisos retribuidos recogidos en el convenio colectivo de Schweppes vigente, siempre que el hecho causante se mantenga en el momento de la incorporación.

De igual forma, si realizado un llamamiento la persona trabajadora no se pudiera incorporar al trabajo por causa justificada debida a situaciones de Incapacidad Temporal, suspensión por nacimiento y cuidado del menor, periodo de lactancia y embarazo de riesgo, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa justificando la razón de no haber acudido a la llamada.

En estos casos, la empresa procederá a llamar a los siguientes trabajadores de la lista de fijos discontinuos del departamento, manteniendo sus derechos en el llamamiento.

4.2.3 En todas las situaciones recogidas en el punto 4.2.2 la persona trabajadora estará obligada a poner en conocimiento de la compañía la finalización de la causa que impidió su incorporación, poniéndose a disposición de la misma para su incorporación inmediata, pudiendo causar baja el último trabajador incorporado para suplirle. El hecho de no comunicarlo a la Empresa tendrá los mismos efectos que el no acudir al llamamiento.

4.2.4 Salvo modificación sustancial de condiciones o movilidad funcional, la persona trabajadora contratada con la modalidad de fijo discontinuo podrá desarrollar únicamente sus funciones en el departamento al que esté referida su lista de llamamiento.

4.3 Vacaciones.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones que devenguen durante sus periodos de actividad. Los días de vacaciones devengados se liquidarán o disfrutarán a partir del día siguiente de finalización de la actividad de cada uno de los llamamientos en los que el trabajador preste servicios. En la medida en que resulte organizativamente posible podrán disfrutar días devengados en momentos en los que, aun estando en el periodo estimado de actividad, una caída o incidente productivo puntual permita planificar el disfrute de estos días sin necesidad de sustitución de los trabajadores en condición de fijo-discontinuo.

4.4 Política de empleo.

La empresa deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter indefinido ordinario en el departamento o sección en el que la persona trabajadora con condición de fija discontinua preste servicios, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo.

4.5 Otros beneficios.

Las personas empleadas en condición de fijos-discontinuos recibirán el paquete de navidad en los términos recogidos en el convenio colectivo. Esto será reconocido aun cuando la entrega del paquete de Navidad se realice fuera del periodo estimado de actividad del empleado en condición de fijo-discontinuo. Así mismo recibirán, de manera proporcional a la duración de su contrato, el número correspondiente de vales degustación.

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/empleada podrá ser requerida la presencia de un representante sindical en la recepción y firma de la liquidación y/o finiquito de salarios.

Artículo 11. *Jubilación.*

De acuerdo con la política general de empleo de la empresa, con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo, así como con el propósito de regular a través del convenio colectivo una adecuación 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:

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

Edad de jubilación	Importe año 2023 (euros brutos)	Importe año 2024 (euros brutos)
61 años	46.590,51	48.221,18
62 años	44.281,70	45.831,56
63 años	37.128,05	38.427,53
64 años	32.358,93	33.491,49
65 años	28.782,09	29.789,46
66 años	25.205,31	26.087,50
67 años	20.436,18	21.151,45

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

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada de trabajo anual.*

- Para los trabajadores y trabajadoras del área Comercial y Oficina Central:

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

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

- Para los trabajadores y trabajadoras del área Industrial:

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

Se establece un día de festivo de convenio al año de disfrute individual, adicional al período de vacaciones.

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

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

Artículo 13. *Jornada irregular para el área industrial (fábrica).*

Sobre el calendario que rija en la empresa, que se confeccionará cada año para el centro de trabajo, entre la Empresa y el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de fábrica, la Dirección de esta podrá disponer como Jornada Irregular de hasta ciento veinte horas por cada año de vigencia del convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

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

Para la aplicación de la Jornada Irregular se tendrá en cuenta las necesidades de producción, soplado, mantenimiento y logística-almacenes, existiendo un límite máximo para su distribución de ciento veinte horas por persona y año, y debiendo comunicarse al

trabajador/trabajadora con, al menos, cinco (5) días de antelación previa comunicación al Comité de Empresa.

En todo caso, los sábados que coincidan con el inicio del período vacacional del trabajador/trabajadora y el Sábado Santo en 2023 y 2024, quedarán excluidos de la aplicación de la Jornada Irregular prevista en el presente artículo.

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

La compensación de las Horas Irregulares realizadas será por tiempo de descanso equivalente, salvo aquéllas realizadas en las dos horas de arranque (horas irregulares previas), que se compensarán con el doble de su valor en descanso.

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

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

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

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

Artículo 14. *Jornada semanal y horarios.*

– Oficina Central:

- Jornada semanal de treinta y cinco horas de trabajo efectivo en régimen de trabajo en jornada partida de lunes a jueves y continua los viernes.

- Jornada partida de lunes a jueves en horario oficial de 08:30 h a 13:30 h y 14:30 h a 17:00 h. Por razones de servicio, la hora de comida se realiza en una franja horaria de 13 h a 15:30 h.

- Jornada continuada el viernes de 08:30 h a 13:30 h.

- Flexibilidad de ½ hora de entrada (de 08:30 h a 09:00 h) y salida (de 17:00 h a 17:30 h).

- El horario en turno partido tiene una presencia obligada en el puesto de trabajo de 7 h 30 m de trabajo y mínimo de salida a la tarde a partir de las 17:00 h de lunes a jueves. Esto facilita por una parte flexibilizar el horario de entrada en una franja de 08:30 h a 09:00 h y por otra el horario de salida en una franja de 17:00 h a 17:30 h.

– Peculiaridades referidas a horario y guardias SAC (Servicio Atención al Cliente):

- En los cuatro departamentos que componen el SaC (Servicio de atención al cliente), cinco o seis empleados/empleadas (de manera rotativa), realizan su jornada partida de lunes a jueves de 09:30 h a 14:30 h y de 15:30 h a 18:00 h y el viernes la jornada continuada de 10:00 h a 15:00 h.

- En el departamento de Soporte comercial, un empleado/empleadas (de manera rotativa), realiza su jornada partida de lunes a jueves de 11:00 h a 14:30 h y de 15:30 h a 19:30 h y el viernes la jornada continuada de 14:30 h a 19:30 h.

- Guardias del SaC: Los empleados/empleadas de los distintos departamentos de SaC (en número en función de necesidades) podrán realizar guardias de servicio, en

aquellos festivos que siendo fiesta en Madrid, no lo es en el resto de las comunidades autónomas del Estado. Esta jornada extraordinaria será compensada en los términos establecidos.

– Área Comercial:

- Jornada semanal: La jornada actual del equipo comercial es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

- Horario: La franja horaria de referencia del equipo comercial es la siguiente:

a) Empleados y empleadas del área Comercial: Dado que su trabajo es «a tarea», cuenta con cierta autonomía en la distribución diaria de su jornada supeditada a las necesidades del negocio.

b) Empleados y empleadas de las oficinas comerciales: ocho horas diarias de trabajo efectivo (de 8:30 h a 13:30 h y 14:30 h a 17:30 h).

Autogestión de la jornada diaria y flexibilidad horaria de los empleados y empleadas del área Comercial:

a) Dada la autonomía y flexibilidad horaria de la que disponen los empleados y empleadas del área Comercial (por su trabajo «a tarea»), tendrán a su disposición, en tiempo real (a través de medios telemáticos) la información relativa a su registro diario de jornada, de manera que será su responsabilidad autogestionar su jornada diaria, procurando no acumular (a final de la semana) más de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

b) La franja horaria de referencia de la actividad comercial (en adelante, el «Horario de Referencia») es, de lunes a viernes, de 8:30 h a 13:30 h y 14:30 h a 17:30 h.

Habida cuenta de la autonomía y flexibilidad horaria de los empleados y empleadas del área Comercial, su jornada efectiva podrá diferir del Horario de Referencia. Ahora bien:

1. Esta capacidad de autogestión (que podría implicar la realización de jornadas diarias superiores de nueve horas, pero respetando siempre el descanso mínimo entre jornadas de doce horas) no autoriza a los comerciales a ampliar el número de días de descanso semanal (o, dicho de otro modo, a reducir el número de días semanales de trabajo), de modo que todos deben prestar servicios de lunes a viernes, salvo que la compañía autorice expresamente la libranza de algún día de la semana.

2. Los empleados/empleadas no deberán acumular a la finalización de la semana (siempre que ello sea posible) más de cuarenta horas de trabajo efectivo (o la parte proporcional en caso de coincidencia con festivos, libranzas, vacaciones, etc.).

c) La compañía proporcionará instrucciones y/o pautas que ayuden a los empleados/empleadas del área Comercial a autogestionar su jornada, evitando exceder de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. En todo caso, las instrucciones iniciales son las siguientes:

1. La presencia en las oficinas comerciales deberá ser muy restrictiva y por motivos justificados (e.g. asistencia a reuniones previamente convocadas por los Gerentes).

2. Al tratarse de días de menor carga de trabajo, será preferentemente los viernes por la tarde cuando los empleados/empleadas del área comercial compensarán cualesquiera excesos de horas que se puedan haber producido a lo largo de la semana.

– Área Industrial (Fábrica de Toledo):

El horario de trabajo habitual para los empleados y empleadas del centro de trabajo del Área Industrial se fijará cada año, entre la Empresa y el Comité de Empresa, en función de la jornada anual pactada, salvo en lo relativo a las 120 horas de jornada irregular y a los horarios de cada uno de los tres turnos. Dichos horarios podrán ser

variados, según las necesidades de la empresa y de común acuerdo con el respectivo Comité de Empresa, en los términos y condiciones previstos en el artículo anterior dedicado a la Jornada Irregular.

Empleados y empleadas con Régimen de Trabajo en Turnos Rotativos Semanales:

- Turno mañana (lunes a viernes) en horario de 07:00 h a 15:00 h con veinte m de descanso.
- Turno tarde (lunes a viernes) en horario de 15:00 h a 23:00 h con veinte m de descanso.
- Turno noche (lunes a sábado) en horario de 23:00 h a 07:00 h con veinte m de descanso.

Franja Horaria de Descanso de veinte minutos en Turnos Rotativos:

- Turno mañana (lunes a viernes): veinte m de descanso en franja horaria de 09:40 h a 11:00 h.
- Turno tarde (lunes a viernes): veinte m de descanso en franja horaria de 18:40 h a 20:00 h.
- Turno noche (lunes a sábado): veinte m de descanso en franja horaria de 03:00 h a 04:20 h.

Empleados y Empleadas con Régimen de Trabajo en Jornada Partida:

- Jornada partida (lunes a viernes) en horario de 08:30 h a 14:00 h y de 15:30 h a 18:00 h.
- Flexibilidad: El horario en turno partido tiene una presencia obligada en el puesto de trabajo de 8 horas de trabajo y mínimo de salida a la tarde a partir de las 18:00 h. Esto facilita por una parte flexibilizar el horario de entrada en una franja de 08:30 h a 09:00 h y por otra el horario de salida en una franja de 18:00 h a 18:30 h.

Así mismo se podrá reducir el tiempo de duración de la parada para la comida pudiendo hacerse en una hora y teniendo que fichar en todo caso y como viene siendo habitual todas las entradas y salidas, incluidas las de parada para comer (esto facilitará entrar a las 09:00 h y salir a las 18:00 h).

Artículo 15. *Jornada nocturna de mayores de 58 años en el área industrial (fábricas).*

El empleado/empleada del área industrial de edad superior a 58 años, podrá ser excluido del trabajo en turno de noche, siempre y cuando (i) lo solicite voluntariamente, (ii) exista otro trabajador/ trabajadora, compatible por perfil y línea de producción, que voluntariamente decida sustituirle y (iii) el número de trabajadores/ trabajadoras de edad superior a 58 años excluidos del turno de noche, sumado al número de empleados/ empleadas que, por limitación médica, no puedan prestar servicios en este turno, no exceda del 12 % de la plantilla de la fábrica.

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

– Trimestralmente la compañía pondrá a disposición de los empleados/empleadas de la fábrica:

- i. Un primer listado de aquellos trabajadores/trabajadoras de edad superior a 58 años que podrán solicitar su exclusión del turno de noche.
- ii. Un segundo listado en el que cualquier trabajador/trabajadora de la fábrica podrá presentarse voluntario para sustituir, en el turno de noche, a los trabajadores incluidos en el listado anterior.

– En el caso de que exista compatibilidad, por perfil profesional y línea de producción, entre un trabajador/trabajadora mayor de 58 años que solicite su exclusión

del turno de noche, y un sustituto/ sustituta, éste cubrirá los turnos de noche que le hubiera correspondido realizar al primero a lo largo del trimestre.

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

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

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

Artículo 16. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente convenio, se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables para los empleados/empleadas del área Comercial e Industrial (fábrica) y veintidós días laborables para los empleados/empleadas 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 tres períodos.

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

– Diez días en el período de verano que estará compuesto por doce semanas, que empezarán a contabilizarse a partir del primer lunes posterior al 15 de junio.

- En 2023, empieza el 19 de junio al 10 de septiembre.
- En 2024, empieza el 17 de junio al 8 de septiembre.

– Los otros quince en el resto del año, pudiéndose disfrutar estos quince días de manera consecutiva o en dos períodos, uno de diez días y otro de cinco días, a solicitud del trabajador.

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

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual para los empleados y empleadas que trabajan 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/trabajadora. El límite máximo anual será de ochenta horas.

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200 % 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/trabajadora; bien en tiempo de descanso al 200 %, o retribuidas aplicándose las tablas y valores del anexo II.

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

Artículo 18. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por registro de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

b) Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida e hijos.

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

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

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

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

e) Un día en caso de nacimiento de nieto, siempre que coincida con día laborable.

f) Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria) que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con a persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

g) Un día por contraer matrimonio el hijo/hija, el hermano/hermana o el cuñado/cuñada del empleado/empleada, siempre que coincida con día laborable.

h) Dos días naturales por traslado o mudanza del domicilio habitual.

i) Un día por año para realizar gestiones de tipo personal y necesario, dentro de su horario de trabajo habitual, previa solicitud y posterior justificación para los siguientes supuestos: citación a Notaría, citación judicial, gestiones de DNI y/o pasaporte de hijo/hija menor de edad y padres de empleado/empleada con movilidad reducida.

A través de la Comisión Paritaria del convenio se valorarán aquellas solicitudes de ausencia de obligado cumplimiento legal que pudieran tener cobertura en este apartado.

j) 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.

k) 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.

l) En lo referente a los permisos por nacimiento, adopción y cuidado del menor, se estará dispuesto a la Legislación vigente en cada momento.

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

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

Licencias retribuidas por fallecimiento, accidentes, intervenciones, enfermedad o asistencia sanitaria

Matrimonio, registro de pareja de hecho.	Quince días naturales.			
Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos.	Un día si es laborable.			
Nacimiento de nieto/a del trabajador/a.	Un día si es laborable.			
Traslado de domicilio habitual.	Dos días naturales.			
Nacimiento, adopción, cuidado del menor.	Dieciséis semanas.			
Lactancia.	Pausa de una hora divisible en dos fracciones hasta los nueve meses; reducción de la jornada en 1/2 hora o acumulable en quince días laborables.			
Fallecimiento.	<i>Grado de parentesco</i>	<i>Tipo de parentesco</i>	<i>En localidad o provincia</i>	<i>Fuera de la provincia</i>
		Cónyuge o pareja de hecho.	Cinco días laborables.	Hasta nueve días naturales.
	1.º grado de consanguinidad o afinidad.	Hijos.	Cinco días laborables.	Hasta nueve días naturales.
		Padres.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Suegros.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Nueras/yernos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
	2.º grado de consanguinidad o afinidad.	Hermanos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Cuñados.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Abuelos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Nietos.	Tres días laborables.	Hasta siete días naturales.
	3.º grado de consanguinidad.	Tíos consanguíneos.	Un día si es laborable.	Un día si es laborable.

	Grado de parentesco	Tipo de parentesco	En localidad o provincia	Fuera de la provincia
* Accidente. * Enfermedad grave. * Intervención quirúrgica con hospitalización. * Intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo domiciliario (se podrá disfrutar uno de los días la víspera del hecho causante).	1.º grado de consanguinidad o afinidad.	Cónyuge o pareja de hecho.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Hijos.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Padres.	Cinco días laborables.	Hasta siete días naturales.
		Suegros.	Cinco días laborables.	Hasta cinco días naturales.
	2.º grado de consanguinidad o afinidad.	Nueras/yernos.	Cinco días laborables.	Hasta cuatro días naturales.
		Hermanos.	Cinco días laborables.	Hasta cinco días naturales.
		Cuñados.	Cinco días laborables.	Hasta cinco días naturales.
		Abuelos.	Cinco días laborables.	Hasta cuatro días naturales.
	1.º y 2.º grado.	Nietos.	Cinco días laborables.	Hasta cuatro días naturales.
		Demás familiares que convivan con el empleado/a.	Cinco días laborables.	Siete días naturales.
Acompañamiento a consulta médica o centro hospitalario.	1.º grado de consanguinidad o afinidad.	Cónyuge o pareja de hecho.	Compromiso para facilitar el cambio de turno.	
		Hijos.		
		Padres.		
		Suegros.		

Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Régimen de percepciones económicas

Sección 1.^a Principios generales

Artículo 20. 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, SA, afectado por este convenio, que, a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

- A) Percepciones salariales.
 - Salario Convenio.
 - 1.º Complementos personales.
 - 1.1 Antigüedad.
 - 1.2 Plus de empresa.
 - 2.º Complementos de puesto de trabajo.
 - 2.1 Nocturnidad.
 - 2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
 - 3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
 - 3.1 Horas extraordinarias.
 - 3.2 Incentivos de ventas.
 - 4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 4.1 Gratificaciones extraordinarias.
 - 4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.
 - 5.º Seguro de vida.
 - B) Percepciones no salariales.

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

- 1.º Indemnizaciones o suplidos.
 - 1.1 Dietas.
 - 1.2 Gastos de comida.
 - 1.3 Gastos de representación.
 - 1.4 Quebranto de moneda.
- 2.º Prestaciones de la Seguridad Social.
 - 2.1 Enfermedad cargo INSS.
 - 2.2 Accidentes cargo mutua patronal.
- 3.º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la Empresa.
 - 3.1 Complemento de enfermedad.
 - 3.2 Complemento de accidente.

- 3.3 Complementos familiares.
- 3.4 Complementos por hijos/hijas con discapacidad.
- 3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
- 3.6 Premio de natalidad en pago único.
- 4.º Acción Social a cargo de la Empresa.
 - 4.1 Ayuda a Guardería.
 - 4.2 Ayuda escolar.
 - 4.3 Cajas degustación de producto.
 - 4.4 Paquete Navidad.
 - 4.5 Becas estudios trabajadores/trabajadoras.
 - 4.6 Premio de jubilación.
 - 4.7 Bajas definitivas por incapacidad.
 - 4.8 Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.

Artículo 21. *Incremento salarial.*

Para los empleados/empleadas, afectados por el incremento salarial que regula el convenio colectivo y que estén de alta el 1 de abril de 2023, se acuerda:

Para el año 2023:

- Un incremento del 5 % sobre tablas salariales del convenio colectivo, incluyendo el plus de empresa, incentivo SAC, complementos de trabajo y demás ayudas sociales, a excepción del incentivo de ventas comercial que se mantiene congelado en el *target* e importes de 2022.
- Este incremento del 5 % afectará también a las percepciones extrasalariales.

Para el año 2024:

- Un incremento del 3,5 % tablas salariales del Convenio 2023, incluyendo al plus de empresa, incentivo SAC, incentivo de ventas comercial, ayudas sociales y demás complementos salariales, afectando igualmente a los conceptos extrasalariales regulados por el convenio colectivo.
- Se acuerda un incremento adicional consolidable del +0,25 % del salario fijo individual, a fecha 31 de diciembre 2023 vinculado al cumplimiento *target* del *Operating Income* de 2023, que revertirá en su totalidad en el plus de empresa y que se aplicará, en el caso de cumplirse la condición establecida, en la nómina de enero 2024.

Artículo 22. *Salario anual fijado.*

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

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

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

*Sección 2.ª Percepciones salariales***Artículo 23. Salario Convenio.**

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

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

Como quiera que en virtud de los apartados 4 y 5 del artículo 28 del anterior XI Convenio Colectivo de Schweppes, SA, el personal comercial, vendedores/vendedoras de hostelería y alimentación o asimilados, con coeficiente salarial 120 y 130, así como gestores comerciales y promotores con coeficiente salarial 140 no percibían el denominado Incentivo a empleado, el Salario de Convenio para 2023 y 2024 de estos coeficientes diferencia el importe correspondiente para el colectivo comercial y para el resto de empleados.

Artículo 24. Antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras 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 empleado/empleada así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

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

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

Artículo 25. Plus de empresa.

El plus de empresa, como complemento personal, forma parte de la retribución personal del trabajador/trabajadora y se devengará solo durante doce mensualidades. Se facilitará relación no nominal de los pluses de empresa excluyendo el personal que está encuadrado en Salario Anual Fijado.

Artículo 26. Nocturnidad.

1.º Los empleados/empleadas que trabajan 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 cuatro horas, percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

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

Artículo 27. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

Los empleados/empleadas que realicen un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 0,46 durante el año 2023 y 0,48 durante el año 2024.

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

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 29. *Incentivo de ventas.*

1. Para el año 2023, el incentivo de ventas se regulará según lo que ha sido acordado por la Comisión Nacional de Ventas al efecto y que se recoge en el anexo IX del presente convenio colectivo.

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

3. Para el año 2024 y siguientes, se estará a lo que sea acordado por la Comisión Nacional de Ventas para dicho año y con independencia de que no sea incorporado al presente texto convencional.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Los días de vacaciones se abonarán por el importe de la remuneración normal de los empleados/empleadas, esto es, con carácter general, del Salario Convenio, antigüedad, plus de empresa y plus de nocturnidad cuando corresponda para los empleados/empleadas adscritos y que desempeñen el turno de noche de manera habitual.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores/trabajadoras podrán elegir entre percibir su salario (i) en dieciséis pagas que incluyen doce mensualidades más cuatro Gratificaciones Extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas Bolsa de Vacaciones y Paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 de Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una, para el personal cuyo salario se fije por

meses, y se harán efectivas, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y 30 de noviembre, o (ii) en doce mensualidades.

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

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

2. Para ejecutar la opción de cambio a doce o a dieciséis mensualidades, ello deberá solicitarse antes del 30 de noviembre de cada año natural, siendo efectivo el cambio a partir del mes de enero del ejercicio siguiente.

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Seguro de vida.*

Schweppes, SA, tendrá contratada una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado/empleada de 31.500 euros con efectos desde el 1 de julio de 2023 y de 32.600 euros con efectos desde el 1 de julio de 2024.

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

Sección 3.ª Percepciones no salariales

Artículo 34. *Dietas.*

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

Artículo 35. *Gastos de comida y gastos de representación.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la empresa relativa a este concepto (Norma de Régimen Interno DP-003), y que se adjunta al presente convenio colectivo. Anexo XV.

Artículo 36. *Quebranto de moneda.*

1. El personal del Departamento de Administración cuya función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de Quebranto de Moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de (i) 650,35 euros/persona en el año 2023 y (ii) 673,19 euros/persona en el año 2024.

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

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

Artículo 37. *Plan de compensación flexible.*

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

CAPÍTULO VI

Régimen asistencial

Artículo 38. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad y paternidad.*

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

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 XIII.

Artículo 40. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores y trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre tres meses y dos años cumplidos en el año en curso, percibirán anualmente, en concepto de Ayuda para Guardería, (i) el importe de 266,10 euros brutos/año por cada hijo/hija de dichas edades en 2023 y (ii) 275,41 euros brutos/año por cada hijo/hija de dichas edades en 2024.

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/hijas de los trabajadores/trabajadoras con edades comprendidas entre los tres y los dieciocho años cumplidos en el año en curso, que se ampliará hasta los diecinueve años en caso de la realización de ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional, y cuya cuantía anual se fija en 2023 en 276,42 euros brutos/año por hijo/hija y en 2024 en 286,09 euros brutos/año por hijo/hija.

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

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

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

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

Artículo 42. *Cajas de degustación.*

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

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

Artículo 43. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en (i) 171,89 euros/año por trabajador en 2023 y (ii) 177,90 euros/año por trabajador/trabajadora en 2024.

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

Artículo 44. *Becas estudios trabajadores.*

Se destina, a nivel nacional, y en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, una cantidad económica equivalente a 10.000 euros/año para la formación en inglés de los trabajadores afectados por el convenio colectivo.

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

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

	Año 2023 (euros brutos)	Año 2024 (euros brutos)
Catorce becas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.	613,17	634,63
Veinte becas para Estudios Superiores.	1.013,52	1.049,00

El importe de la beca establecida se corresponde con la matriculación del trabajador/trabajadora en el curso completo para los casos de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, o en la matriculación en sesenta créditos en los estudios de grado.

Además de la justificación del pago de los estudios, el número de créditos o asignaturas en las que se haya matriculado el trabajador/trabajadora, determinará, en su caso, el importe de la posible beca a percibir.

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

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

cursos no recogidos en los puntos anteriores y que preferentemente serán destinados a cubrir formación orientada al mejor desarrollo de su trabajo.

Artículo 45. *Bajas definitivas por incapacidad.*

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarase que cualquier trabajador/trabajadora afectado por este convenio pasará a la situación de Incapacidad Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho trabajador/trabajadora podrá solicitar, por ser baja definitiva en la empresa, las cantidades brutas establecidas en la siguiente tabla:

Bajas definitivas por Incapacidad	Año 2023 euros brutos	Año 2024 euros brutos
Porcentaje del 55 %.	42.667,06	44.160,40
Porcentaje del 75 %.	28.444,71	29.440,27

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

Bajas definitivas por Incapacidad	Año 2023 euros brutos	Año 2024 euros brutos
Más de 12 meses de IT – 55 %.	42.667,07	44.160,41
Más de 12 meses de IT – 75 %.	28.444,71	29.440,27
Entre 6 y 12 meses de IT – 55 %.	46.222,65	47.840,44
Entre 6 y 12 meses de IT – 75 %.	33.185,49	34.346,98
Menos de 6 meses de IT – 55 %.	52.148,64	53.973,84
Menos de 6 meses de IT – 75 %.	39.111,48	40.480,38

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

Artículo 46. *Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.*

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

CAPÍTULO VII

Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

La representación de los trabajadores se compromete formalmente, en el uso de las horas sindicales, a avisar a la Dirección de Personas y Cultura con la debida antelación y, en cualquier caso, con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en los casos de ineludible y urgente necesidad sindical.

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

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

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

Artículo 49. *Comisiones.*

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

- a) Comisión de Seguridad y Salud.

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

b) Comisión de Formación.

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

c) Comisión de Clasificación Profesional.

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

d) Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda la creación de una comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con competencias en otros aspectos relativos a la articulación de la nueva normativa en materia de dependencia, maternidad/paternidad, guarda legal, lactancia, procesos de selección y acceso al empleo, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres, retribuciones, acoso sexual y por razón de sexo y todo lo relacionado con el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

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 Personas y Cultura cualquier miembro del Comité Intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a Schweppes, SA, 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/trabajadoras.

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 mencionados, 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, SA, en calle Mahonia 2, planta 5.ª, 28043 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/trabajadoras, 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/trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses supra personales o colectivos, o las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se asimilarán a lo anterior aquellos conflictos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea potencialmente extensible o generalizable a un grupo de trabajadores/trabajadoras.

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

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

b) Mediación.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Principios de ordenación.*

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

Tolerancia cero ante la concurrencia de conductas que puedan ser constitutivas de acoso psicológico, acoso sexual o por razón de sexo en cualesquiera de sus manifestaciones.

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

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

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

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

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 54. Sanciones.

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

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

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

Disposición adicional primera. Representantes.

En representación de Schweppes, SA:

- Don Francisco Javier Esteban.
- Don David Díaz Villar.
- Doña Elena Hernández.
- Don Francisco TorreCuadrada.

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

Por CC.OO.:

- Don Cristóbal Bellón Moreno.
- Don Alberto Chao Fernández.

- Don Javier Hernández Morales.
- Don José Manuel Herrero Díaz.
- Don Alejandro Olmedo Rodríguez.
- Don Rafael Rodríguez del Castillo.
- Don Ramón Seco Regaña.
- Doña Agustina Tejada Porras.
- Doña Rosa María Álvarez García (Delegado Sindical CC.OO.).
- Don Raúl Fernández Asensio (Delegado Sindical CC.OO.).

Por UGT:

- Don Juan Luis Apalategui Erbiti.
- Don Enrique Camacho Salguero.
- Doña M.^a Jesús Fernández López.
- Don Jesús Gregorio Martín.
- Don Ramón Vasco Riballo.
- Don Jaime García Matarredona (Delegado Sindical UGT).
- Don Alberto Rosa López (Delegado Sindical UGT).

Por USO:

- Don Fernando del Río Martín (USO).

Redactan el articulado del XVII Convenio Nacional de la Empresa Schweppes, SA, 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/trabajadora 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/trabajadora deberá disfrutar su período vacacional durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir.

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

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

Debido a las particularidades que presenta la relación laboral de los Representantes de Comercio, particularidades que le han hecho incluso merecedora de un régimen especial sustantivo propio, la integración de este colectivo de trabajadores en el Convenio Nacional de la Empresa Schweppes, SA, supone necesariamente la creación de nuevas normas convencionales que regulen de forma adecuada y autónoma las relaciones laborales de este colectivo con la empresa, así como su exclusión de todas aquellas cláusulas que, aun siendo de aplicación para el resto de los trabajadores/

trabajadoras de la Empresa, al regular materias que ya gozan de un tratamiento autónomo y específico para los Representantes de Comercio (ausencia de jornada y horarios, método especial de determinación de su retribución), ni deben ni pueden ser de aplicación para este colectivo.

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

1. Artículo 5 del capítulo I del presente convenio colectivo dedicado a la «Absorción y compensación».

2. Artículos 12, 16 y 17 del presente convenio colectivo relativos a la «Jornada de trabajo anual», «Vacaciones» y «Horas extraordinarias», disposiciones convencionales encuadradas dentro del capítulo IV dedicado a la «Ordenación del tiempo de trabajo» y de cuya aplicación quedan excluidos los Representantes de Comercio, los cuales se regirán, en lo que a estas cuestiones se refiere por lo establecido en sus acuerdos individuales con la empresa, salvo en lo relativo al período vacacional, estableciéndose, con carácter general para este colectivo de trabajadores, un período de vacaciones anuales de treinta días naturales cuyo disfrute será concretado y preavisado a cada Representante de Comercio.

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

3. Así mismo, también quedan excluidos de todas las disposiciones contenidas en el capítulo V relativo al «Régimen de percepciones económicas» del presente convenio colectivo, rigiéndose, en lo que a esta materia se refiere, por lo establecido en el anexo XVI del presente convenio colectivo.

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

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

Disposición adicional cuarta. *Compromiso de planificación de turnos.*

El área de Producción y Planificación de la Fábrica de Toledo está trabajando la viabilidad de confirmar las planificaciones de producción con tres semanas de antelación.

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

Disposición final única.

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

Relación de anexos del XVII Convenio Colectivo 2023-2024 de Schwebbes

Capítulo	Anexos
Jornadas de trabajo anual.	Anexo I.
Tabla de horas extras y festivos.	Anexo II.
Salarios de Convenio.	Anexo III.
Tabla cálculo antigüedad.	Anexo IV.
Antigüedad.	Anexo V.
Tabla cálculo nocturnidad.	Anexo VI.
Gratificación fecha disfrute vacaciones.	Anexo VII.
Dietas.	Anexo VIII.
Sistema de retribución variable incentivos ventas.	Anexo IX.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud.	Anexo X.
Acta constitución y Estatutos de la comisión paritaria formación.	Anexo XI.
Reglamento y funciones del Comité Intercentros.	Anexo XII.
Norma Régimen interior DP-001.	Anexo XIII.
Norma Régimen interior DP-002.	Anexo XIV.
Norma Régimen interior DP-003 (dietas y gastos comida).	Anexo XV.
Representantes del Comercio.	Anexo XVI.

ANEXO I**Jornadas de trabajo anual 2023**

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

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 247

CENTRO TRABAJO : **ALBACETE**

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

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 20

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

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

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

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

Dias Hábles : 20

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 18

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITIBLES)

31 Mayo y 8 Junio

24/06 y 08/09

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

247

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

ALICANTE

CENTRO TRABAJO :

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

SEMI Nº
13
14
15
16
17

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

SEMI Nº
9
10
11
12
13

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

SEMI Nº
5
6
7
8
9

Días Hábites : 17

Días Hábites : 23

Días Hábites : 20

Días Hábites : 21

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

SEMI Nº
31
32
33
34
35

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

SEMI Nº
26
27
28
29
30
31

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

SEMI Nº
22
23
24
25
26

Días Hábites : 22

Días Hábites : 21

Días Hábites : 21

Días Hábites : 22

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

SEMI Nº
48
49
50
51
52

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

SEMI Nº
44
45
46
47
48

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

SEMI Nº
39
40
41
42
43
44

Días Hábites : 18

Días Hábites : 21

Días Hábites : 20

Días Hábites : 21

- Festivo Nacional 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
- Festivo Comunidad Autónoma 10 Abril, 24 Junio y 9 Octubre
- Festivos Locales 20:04: Santa Fa z y 23:06: San Juan

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246

CENTRO TRABAJO : **BALEARES**

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

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

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

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 22

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 22

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 21

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)

1/03 y 10/04

2001 y 26/12

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

CENTRO TRABAJO : CIUDAD REAL

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

SEMI Nº	13
---------	----

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

SEMI Nº	9
---------	---

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

SEMI Nº	5
---------	---

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

SEMI Nº	5
---------	---

Dias Hábles : 18

Dias Hábles : 23

Dias Hábles : 20

Dias Hábles : 21

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

SEMI Nº	31
---------	----

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

SEMI Nº	26
---------	----

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

SEMI Nº	22
---------	----

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

SEMI Nº	22
---------	----

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 20

Dias Hábles : 21

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

SEMI Nº	48
---------	----

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

SEMI Nº	44
---------	----

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

SEMI Nº	39
---------	----

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

SEMI Nº	35
---------	----

Constitución/Inmaculada/Navidad

Dias Hábles : 18

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

Dias Hábles : 21

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

31 Mayo y 8 Junio

05/06 y 22/08

Festivo Nacional

Festivo Comunidad Autónoma

Festivos Locales

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

MURCIA

CENTRO TRABAJO :

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

Días Hábitles : 20

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

Días Hábitles : 22

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

Días Hábitles : 18

- Festivo Nacional 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)
- Festivo Comunidad Autónoma 10 Abril, 24 Junio y 9 Octubre
- Festivos Locales 20/04: Santa Faz y 23/08: San Juan

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

247

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

VALENCIA

CENTRO TRABAJO :

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

Días Hábites : 21

SEMA Nº		MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO										
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
18	18																																
19	19																																
20	20																																
21	21																																
22	22																																

Días Hábites : 22

SEMA Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE										
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
35	35																																
36	36																																
37	37																																
38	38																																
39	39																																

Días Hábites : 21

SEMA Nº		MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO										
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
18	18																																
19	19																																
20	20																																
21	21																																
22	22																																

Días Hábites : 22

SEMA Nº		SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE										
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
35	35																																
36	36																																
37	37																																
38	38																																
39	39																																

Días Hábites : 21

- Festivo Nacional
- Festivo Comunidad Autónoma
- Festivos Locales

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
 10 Abril, 24 Junio y 9 Octubre
 17 y 24 Abril

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : MADRID		TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246		Anexo "I"	
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	1 2 3 4 5	L M X J V S D	9 10 11 12 13 14 15
	16 17 18 19 20 21 22		23 24 25 26 27 28 29		30 31
Días Hábites :	21	Días Hábites :	20	Días Hábites :	20
Fiesta Comunidad de Madrid/San Isidro		Reyes		Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	6	SEMI. Nº	10	SEMI. Nº	14
L M X J V S D	7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	20 21 22 23 24 25 26		27 28		20 21 22 23 24 25 26
Días Hábites :	20	Días Hábites :	22	Días Hábites :	22
		San José			
SEMI. Nº	7	SEMI. Nº	11	SEMI. Nº	15
L M X J V S D	8 9 10 11 12	L M X J V S D	7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	16 17 18 19 20 21 22		23 24 25 26		20 21 22 23 24 25 26
Días Hábites :	22	Días Hábites :	22	Días Hábites :	23
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	8	SEMI. Nº	12	SEMI. Nº	16
L M X J V S D	9 10 11 12 13 14 15	L M X J V S D	8 9 10 11 12 13 14	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	16 17 18 19 20 21 22		23 24 25 26 27 28 29		30 31
Días Hábites :	21	Días Hábites :	22	Días Hábites :	23
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	9	SEMI. Nº	13	SEMI. Nº	17
L M X J V S D	10 11 12 13 14 15 16	L M X J V S D	9 10 11 12 13 14 15	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	17 18 19 20 21 22 23		24 25 26 27 28 29		30 31
Días Hábites :	22	Días Hábites :	22	Días Hábites :	23
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	10	SEMI. Nº	14	SEMI. Nº	18
L M X J V S D	11 12 13 14 15 16 17	L M X J V S D	10 11 12 13 14 15 16	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	18 19 20 21 22 23 24		25 26 27 28 29 30		31
Días Hábites :	23	Días Hábites :	23	Días Hábites :	24
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	11	SEMI. Nº	15	SEMI. Nº	19
L M X J V S D	12 13 14 15 16 17 18	L M X J V S D	11 12 13 14 15 16 17	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	19 20 21 22 23 24 25		26 27 28 29 30		31
Días Hábites :	24	Días Hábites :	24	Días Hábites :	25
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	12	SEMI. Nº	16	SEMI. Nº	20
L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19	L M X J V S D	12 13 14 15 16 17 18	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	20 21 22 23 24 25 26		27 28 29 30 31		31
Días Hábites :	25	Días Hábites :	25	Días Hábites :	26
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	13	SEMI. Nº	17	SEMI. Nº	21
L M X J V S D	14 15 16 17 18 19 20	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	21 22 23 24 25 26 27		28 29 30 31		31
Días Hábites :	26	Días Hábites :	26	Días Hábites :	27
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	14	SEMI. Nº	18	SEMI. Nº	22
L M X J V S D	15 16 17 18 19 20 21	L M X J V S D	14 15 16 17 18 19 20	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	22 23 24 25 26 27 28		29 30 31		31
Días Hábites :	27	Días Hábites :	27	Días Hábites :	28
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	15	SEMI. Nº	19	SEMI. Nº	23
L M X J V S D	16 17 18 19 20 21 22	L M X J V S D	15 16 17 18 19 20 21	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		30 31		31
Días Hábites :	28	Días Hábites :	28	Días Hábites :	29
				Jueves Santo/Viernes Santo	
SEMI. Nº	16	SEMI. Nº	20	SEMI. Nº	24
L M X J V S D	17 18 19 20 21 22 23	L M X J V S D	16 17 18 19 20 21 22	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	24 25 26 27 28 29 30		31		31
Días Hábites :	29	Días Hábites :	29	Días Hábites :	30
				Jueves Santo/Viernes Santo	

SEMI. Nº	17	SEMI. Nº	21	SEMI. Nº	25
L M X J V S D	17 18 19 20 21 22 23	L M X J V S D	16 17 18 19 20 21 22	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19
	24 25 26 27 28 29 30		31		31
Días Hábites :	30	Días Hábites :	30	Días Hábites :	31
				Jueves Santo/Viernes Santo	

Festivo Nacional
 Festivo Comunidad Autónoma
 Festivo Local

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : ALMERIA		TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246		Anexo " I "	
SEMI Nº	1	SEMI Nº	5	SEMI Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	1 2 3 4 5	L M X J V S D	9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Dias Hábitiles :	20	Dias Hábitiles :	19	Dias Hábitiles :	20
SEMI Nº	6	SEMI Nº	10	SEMI Nº	13
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles :	20	Dias Hábitiles :	19	Dias Hábitiles :	20
SEMI Nº	7	SEMI Nº	11	SEMI Nº	14
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles :	20	Dias Hábitiles :	19	Dias Hábitiles :	20
SEMI Nº	8	SEMI Nº	12	SEMI Nº	15
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26	L M X J V S D	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles :	20	Dias Hábitiles :	19	Dias Hábitiles :	20
SEMI Nº	18	SEMI Nº	22	SEMI Nº	26
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	L M X J V S D	26 27 28 29 30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	22	Dias Hábitiles :	22
SEMI Nº	19	SEMI Nº	23	SEMI Nº	27
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	L M X J V S D	27 28 29 30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	22	Dias Hábitiles :	22
SEMI Nº	20	SEMI Nº	24	SEMI Nº	28
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	28 29 30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	22	Dias Hábitiles :	22
SEMI Nº	21	SEMI Nº	25	SEMI Nº	29
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27	L M X J V S D	29 30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	22	Dias Hábitiles :	22
SEMI Nº	35	SEMI Nº	39	SEMI Nº	43
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24	L M X J V S D	30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21
SEMI Nº	36	SEMI Nº	40	SEMI Nº	44
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21
SEMI Nº	37	SEMI Nº	41	SEMI Nº	45
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21
SEMI Nº	38	SEMI Nº	42	SEMI Nº	46
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	30 31
Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21	Dias Hábitiles :	21

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
- 1 Enero, 28 Febrero y 6 abril
- 8 Mayo y 17 Julio

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : **ASTURIAS** TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): **247** Anexo "I"

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

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

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

Festivo Nacional 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)
 Festivo Comunidad Autónoma 2 Enero, 6 abril y 8 septiembre
 Festivos Locales 21 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

CENTRO TRABAJO : **BADAJOS** TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 247

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

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

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

Dias Hábiles : 21 Dias Hábiles : 19 Dias Hábiles : 22 Dias Hábiles : 18

Dias Hábiles : 22 Dias Hábiles : 21 Dias Hábiles : 21 Dias Hábiles : 22

Dias Hábiles : 20 Dias Hábiles : 21 Dias Hábiles : 21 Dias Hábiles : 18

Festivo Nacional : 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

Festivo Comunidad Autónoma : 21 Febrero, 6 abril y 8 Septiembre

Festivos Locales : 20 marzo y 24 Junio

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246

CENTRO TRABAJO : **BARCELONA**

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

Días Hábites : 21

Días Hábites : 20

Días Hábites : 20

Días Hábites : 21

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

Días Hábites : 21

Días Hábites : 22

Días Hábites : 22

Días Hábites : 21

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

Días Hábites : 19

Días Hábites : 21

Días Hábites : 21

Días Hábites : 17

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)
- 10 Abril, 24 Junio, 11 Septiembre y 26 Diciembre
- 29 Mayo y 25 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

CORDOBA

CENTRO TRABAJO :

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

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

Dias Hábites : 20 Dias Hábites : 19 Dias Hábites : 23 Dias Hábites : 18

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

Dias Hábites : 22 Dias Hábites : 22 Dias Hábites : 21 Dias Hábites : 22

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (N.O. SUSTITUIBLES)
- 2 Enero, 28 Febrero y 6 abril
- 8 Septiembre y 24 octubre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246

CORUÑA

CENTRO TRABAJO :

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

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 19

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 18

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

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 20

Dias Hábiles : 22

Dias Hábiles : 22

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

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 20

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 18

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
- 21 Febrero, 6 abril, 17 mayo y 25 Julio
- 24 Junio y 9 noviembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

247

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

GRANADA

CENTRO TRABAJO :

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

SEMI Nº	13
---------	----

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

SEMI Nº	9
---------	---

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

SEMI Nº	5
---------	---

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

SEMI Nº	1
---------	---

Días Hábites : 18

Días Hábites : 23

Días Hábites : 19

Días Hábites : 20

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

SEMI Nº	31
---------	----

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

SEMI Nº	26
---------	----

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

SEMI Nº	22
---------	----

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

SEMI Nº	23
---------	----

Días Hábites : 22

Días Hábites : 21

Días Hábites : 21

Días Hábites : 23

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

SEMI Nº	48
---------	----

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

SEMI Nº	44
---------	----

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

SEMI Nº	39
---------	----

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

SEMI Nº	35
---------	----

Días Hábites : 18

Días Hábites : 21

Días Hábites : 21

Días Hábites : 20

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

2 Enero, 28 Febrero y 6 abril

26 Mayo y 8 Junio

Festivo Nacional

Festivo Comunidad Autónoma

Festivos Locales

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : **HUELVA**

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246

Anexo "I"

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

Días Hábitiles : 20

Días Hábitiles : 19

Días Hábitiles : 23

Días Hábitiles : 18

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

Días Hábitiles : 22

Días Hábitiles : 22

Días Hábitiles : 21

Días Hábitiles : 21

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

Días Hábitiles : 20

Días Hábitiles : 21

Días Hábitiles : 21

Días Hábitiles : 18

- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
- 2 Enero, 28 Febrero y 6 abril
- 3 Agosto y 8 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Centro Trabajo : **JAEN** Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 247

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

Días Hábites : 20 Días Hábites : 19 Días Hábites : 23 Días Hábites : 18

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

Días Hábites : 22 Días Hábites : 21 Días Hábites : 20 Días Hábites : 18

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

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
 2 Enero, 28 Febrero y 6 abril
 18 Octubre y 26 N noviembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

CENTRO TRABAJO : **MÁLAGA** TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): **247**

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

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

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

Días Hábites : 20 Días Hábites : 21 Días Hábites : 21 Días Hábites : 18

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
 2 Enero, 28 Febrero y 6 abril
 19 Agosto y 8 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246

SEVILLA

CENTRO TRABAJO :

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

SEM. Nº	13
---------	----

Días Hábiles : 17

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

SEM. Nº	9
---------	---

Días Hábiles : 23

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

SEM. Nº	5
---------	---

Días Hábiles : 19

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

SEM. Nº	13
---------	----

Días Hábiles : 20

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

SEM. Nº	31
---------	----

Días Hábiles : 22

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

SEM. Nº	26
---------	----

Días Hábiles : 21

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

SEM. Nº	22
---------	----

Días Hábiles : 21

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

SEM. Nº	26
---------	----

Días Hábiles : 22

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

SEM. Nº	48
---------	----

Días Hábiles : 18

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

SEM. Nº	9
---------	---

Días Hábiles : 20

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

SEM. Nº	5
---------	---

Días Hábiles : 19

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

SEM. Nº	9
---------	---

Días Hábiles : 20

- Festivo Nacional
- Festivo Comunidad Autónoma
- Festivos Locales

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
 2 Enero, 28 Febrero y 6 abril
 26 Abril y 8 Junio

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

CÁDIZ

CENTRO TRABAJO :

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

SEMI. Nº	13
----------	----

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

SEMI. Nº	9
----------	---

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

SEMI. Nº	5
----------	---

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

SEMI. Nº	1
----------	---

Días Hábites : 18

Días Hábites : 23

Días Hábites : 19

Días Hábites : 20

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

SEMI. Nº	31
----------	----

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

SEMI. Nº	26
----------	----

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

SEMI. Nº	22
----------	----

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

SEMI. Nº	18
----------	----

Días Hábites : 22

Días Hábites : 21

Días Hábites : 22

Días Hábites : 21

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

SEMI. Nº	48
----------	----

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

SEMI. Nº	44
----------	----

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

SEMI. Nº	39
----------	----

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

SEMI. Nº	35
----------	----

Días Hábites : 18

Días Hábites : 21

Días Hábites : 21

Días Hábites : 20

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

2 Enero, 28 Febrero y 6 abril

22 mayo y 8 de Septiembre

Festivo Nacional

Festivo Comunidad Autónoma

Festivos Locales

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246

VIÉO

CENTRO TRABAJO:

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

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 20

Dias Hábiles : 22

Dias Hábiles : 18

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

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 22

Dias Hábiles : 20

Dias Hábiles : 21

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

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 18

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

6 abril, 17 mayo, 24 de Junio y 25 Julio

28 Marzo y 16 Agosto

Festivo Nacional

Festivo Comunitad Autónoma

Festivos Locales

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

LOGROÑO

CENTRO TRABAJO :

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

Dias Hábiles : 17

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

Dias Hábiles : 23

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

Dias Hábiles : 20

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

Dias Hábiles : 21

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

Dias Hábiles : 22

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

Dias Hábiles : 20

SEMI		OCTUBRE						
Nº		L	M	X	J	V	S	D
39								
40		1	2	3	4	5	6	7
41		8	9	10	11	12	13	14
42		15	16	17	18	19	20	21
43		22	23	24	25	26	27	28
44		29	30	31				

Dias Hábiles : 21

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

Dias Hábiles : 18

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

Dias Hábiles : 18

- Festivo Nacional: 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)
- Festivo Comunidad Autónoma: 6 Abril, 10 Abril y 9 Junio
- Festivos Locales: 12 Junio y 21 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anejo "I"

245

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

PAMPLONA

CENTRO TRABAJO :

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

Días Hábites : 21

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

Días Hábites : 22

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

Días Hábites : 21

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

Días Hábites : 17

- Festivo Nacional
- Festivo Comunidad Autónoma
- Festivos Locales

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SU STTUIBLES)
 20 Marzo, 6 abril, 10 abril y 25 Julio
 29 Noviembre y 4 diciembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anejo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

SALAMANCA

CENTRO TRABAJO:

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

Dias Hábles : 18

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

Dias Hábles : 23

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

Dias Hábles : 20

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

Dias Hábles : 20

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

Dias Hábles : 22

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

Dias Hábles : 20

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

Dias Hábles : 21

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

Dias Hábles : 22

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

Dias Hábles : 21

SEMI Nº		ENERO						
		L	M	X	J	V	S	D
39							1	2
40		3	4	5	6	7	8	9
41		10	11	12	13	14	15	16
42		17	18	19	20	21	22	23
43		24	25	26	27	28	29	30
44								

Dias Hábles : 21

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

Dias Hábles : 20

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 12 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

2 Enero, 6 abril y 25 Julio

12 Junio y 8 Septiembre

Festivo Nacional

Festivo Comunidad Autónoma

Festivos Locales

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : SANTANDER		TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246		Anejo "I"	
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	9
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	1 2 3 4 5
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		6 7 8 9 10 11 12
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		13 14 15 16 17 18 19
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		20 21 22 23 24 25 26
	30 31				27 28 29 30 31
Dias Hábles :	21	Dias Hábles :	20	Dias Hábles :	23

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)
- 6 abril, 28 Julio y 15 Septiembre
- 25 Julio y 30 Agosto

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO :

TARRAGONA

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

248

Anexo "I"

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

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 23

Días Hábiles : 18

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

Días Hábiles : 22

Días Hábiles : 22

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 22

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

Días Hábiles : 20

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 21

Días Hábiles : 17

Festivo Nacional

Festivo Comunidad Autónoma

Festivos Locales

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

10 Abril, 24 Junio, 11 Septiembre y 26 Diciembre

19 Agosto y 23 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 247

VALLADOLID

CENTRO TRABAJO :

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

Días Hábles : 20

Días Hábles : 20

Días Hábles : 20

Días Hábles : 20

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

Días Hábles : 22

Días Hábles : 22

Días Hábles : 22

Días Hábles : 22

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

Días Hábles : 20

Días Hábles : 21

Días Hábles : 21

Días Hábles : 18

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLE S)
- 2 Enero, 6 abril y 25 Julio
- 13 Mayo y 8 Septiembre

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : ZARAGOZA		TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246		Anexo "I"	
SEMI. Nº	1	SEMI. Nº	9	SEMI. Nº	17
L M X J V S D	2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	23 24 25 26 27 28 29		27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
	30 31				
Dias Hábitiles : 19		Dias Hábitiles : 20		Dias Hábitiles : 17	
SEMI. Nº	5	SEMI. Nº	10	SEMI. Nº	14
L M X J V S D	1 2 3 4 5	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	6 7 8 9 10 11 12		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	13 14 15 16 17 18 19		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	20 21 22 23 24 25 26		27 28		24 25 26 27 28 29 30
	27 28				
Dias Hábitiles : 19		Dias Hábitiles : 20		Dias Hábitiles : 17	
SEMI. Nº	6	SEMI. Nº	11	SEMI. Nº	15
L M X J V S D	1 2 3 4 5	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	6 7 8 9 10 11 12		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	13 14 15 16 17 18 19		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	20 21 22 23 24 25 26		27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
	27 28				
Dias Hábitiles : 19		Dias Hábitiles : 20		Dias Hábitiles : 17	
SEMI. Nº	7	SEMI. Nº	12	SEMI. Nº	16
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	9 10 11 12 13 14 15		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	16 17 18 19 20 21 22		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	23 24 25 26 27 28 29		27 28		24 25 26 27 28 29 30
	30 31				
Dias Hábitiles : 19		Dias Hábitiles : 20		Dias Hábitiles : 17	
SEMI. Nº	8	SEMI. Nº	13	SEMI. Nº	18
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	8 9 10 11 12 13 14		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	15 16 17 18 19 20 21		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	22 23 24 25 26 27 28		27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
	29 30 31				
Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	9	SEMI. Nº	14	SEMI. Nº	19
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	8 9 10 11 12 13 14		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	15 16 17 18 19 20 21		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	22 23 24 25 26 27 28		27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
	29 30 31				
Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	10	SEMI. Nº	15	SEMI. Nº	20
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
	10 11 12 13 14 15 16 17 18		13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
	19 20 21 22 23 24 25		20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
	26 27 28 29 30		27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	11	SEMI. Nº	16	SEMI. Nº	21
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
			13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
			20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
			27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	12	SEMI. Nº	17	SEMI. Nº	22
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
			13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
			20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
			27 28 29 30		24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 22		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	13	SEMI. Nº	18	SEMI. Nº	23
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
			13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
			20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
			27 28 29 30		24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles : 21		Dias Hábitiles : 21		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	14	SEMI. Nº	19	SEMI. Nº	24
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
			13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
			20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
			27 28 29 30		24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles : 21		Dias Hábitiles : 21		Dias Hábitiles : 18	
SEMI. Nº	15	SEMI. Nº	20	SEMI. Nº	25
L M X J V S D	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D	6 7 8 9 10 11 12	L M X J V S D	3 4 5 6 7 8 9
			13 14 15 16 17 18 19		10 11 12 13 14 15 16
			20 21 22 23 24 25 26		17 18 19 20 21 22 23
			27 28 29 30 31		24 25 26 27 28 29 30
Dias Hábitiles : 21		Dias Hábitiles : 21		Dias Hábitiles : 18	

- Festivo Nacional
 - Festivo Comunidad Autónoma
 - Festivos Locales
- 6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)
 2 Enero, 6 abril, y 24 abril
 30 Enero y 6 Marzo

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

CENTRO TRABAJO : TOLEDO		TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): 246		Anexo "I"	
SEM. Nº	1	2	3	4	5
L	2	3	4	5	6
M	9	10	11	12	13
X	16	17	18	19	20
J	23	24	25	26	27
V	30	31			
S					
D					
Días Hábitles : 20					
SEM. Nº	6	7	8	9	10
L	6	7	8	9	10
M	13	14	15	16	17
X	20	21	22	23	24
J	27	28			
V					
S					
D					
Días Hábitles : 20					
SEM. Nº	10	11	12	13	14
L	6	7	8	9	10
M	13	14	15	16	17
X	20	21	22	23	24
J	27	28	29	30	31
V					
S					
D					
Días Hábitles : 23					
SEM. Nº	14	15	16	17	18
L	3	4	5	6	7
M	10	11	12	13	14
X	17	18	19	20	21
J	24	25	26	27	28
V					
S					
D					
Días Hábitles : 17					
SEM. Nº	18	19	20	21	22
L	1	2	3	4	5
M	8	9	10	11	12
X	15	16	17	18	19
J	22	23	24	25	26
V	29	30	31		
S					
D					
Días Hábitles : 21					
SEM. Nº	22	23	24	25	26
L	5	6	7	8	9
M	12	13	14	15	16
X	19	20	21	22	23
J	26	27	28	29	30
V					
S					
D					
Días Hábitles : 21					
SEM. Nº	26	27	28	29	30
L	3	4	5	6	7
M	10	11	12	13	14
X	17	18	19	20	21
J	24	25	26	27	28
V	31				
S					
D					
Días Hábitles : 21					
SEM. Nº	31	32	33	34	35
L	1	2	3	4	5
M	7	8	9	10	11
X	14	15	16	17	18
J	21	22	23	24	25
V	28	29	30	31	
S					
D					
Días Hábitles : 22					
SEM. Nº	35	36	37	38	39
L	4	5	6	7	8
M	11	12	13	14	15
X	18	19	20	21	22
J	25	26	27	28	29
V					
S					
D					
Días Hábitles : 21					
SEM. Nº	39	40	41	42	43
L	2	3	4	5	6
M	9	10	11	12	13
X	16	17	18	19	20
J	23	24	25	26	27
V	30	31			
S					
D					
Días Hábitles : 21					
SEM. Nº	44	45	46	47	48
L	1	2	3	4	5
M	6	7	8	9	10
X	13	14	15	16	17
J	20	21	22	23	24
V	27	28	29	30	
S					
D					
Días Hábitles : 21					
SEM. Nº	48	49	50	51	52
L	4	5	6	7	8
M	11	12	13	14	15
X	18	19	20	21	22
J	25	26	27	28	29
V	30	31			
S					
D					
Días Hábitles : 18					
	Festivo Nacional				
	Festivo Comunidad Autónoma				
	Festivos Locales				

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

6 abril, 31 de Mayo y 8 de Junio

23 Enero y 10 Abril

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

VITORIA

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes): **247**

Anexo "I"

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

Dias Hábites : **21**

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

Dias Hábites : **21**

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

Dias Hábites : **22**

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

Dias Hábites : **20**

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

Dias Hábites : **20**

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

Dias Hábites : **22**

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

Dias Hábites : **22**

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

Dias Hábites : **22**

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

Dias Hábites : **21**

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

Dias Hábites : **21**

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

Dias Hábites : **21**

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

Dias Hábites : **18**

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

Dias Hábites : **18**

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

Dias Hábites : **18**

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

Dias Hábites : **18**

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

Dias Hábites : **18**

Festivo Nacional
 Festivo Comunidad Autónoma
 Festivos Locales

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SU STTUIBLES)
 6 abril, 10 de abril y 25 Julio
 28 Abril y 5 Agosto

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

246

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

VIZCAYA

CENTRO TRABAJO :

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

SEMI. Nº 13

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

SEMI. Nº 9

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

SEMI. Nº 9

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

SEMI. Nº 9

Dias Hábiles : 17

Dias Hábiles : 23

Dias Hábiles : 20

Dias Hábiles : 21

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

SEMI. Nº 31

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

SEMI. Nº 26

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

SEMI. Nº 26

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

SEMI. Nº 22

Dias Hábiles : 22

Dias Hábiles : 19

Dias Hábiles : 22

Dias Hábiles : 21

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

SEMI. Nº 48

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

SEMI. Nº 44

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

SEMI. Nº 39

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

SEMI. Nº 35

Dias Hábiles : 18

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 21

Dias Hábiles : 21

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

6 abril, 10 de abril y 25 Julio

15 Mayo y 31 Julio

Festivo Nacional

Festivo Comunidad Autónoma

Festivos Locales

Schweppes, S.A. CALENDARIO LABORAL 2023

Anexo "I"

247

TOTAL DIAS HÁBILES (de Lunes a Viernes):

CENTRO TRABAJO : **GUIPÚZCOA**

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

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

Días Hábites : 21

Días Hábites : 20

Días Hábites : 23

Días Hábites : 17

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

Días Hábites : 22

Días Hábites : 22

Días Hábites : 20

Días Hábites : 18

6 Enero, 7 Abril, 1 Mayo, 15 Agosto, 12 Octubre, 1 Noviembre, 6, 8 y 25 Diciembre (NO SUSTITUIBLES)

6 abril, 10 de abril, 25 Julio Y 6 Septiembre

Festivos Nacionales

Festivos Comunidad Autónoma

Festivos Locales

FÁBRICA DE TOLEDO

CALENDARIO LABORAL AÑO 2023

- HORARIO**
- 1º EL HORARIO HABITUAL DE TURNOS será el siguiente: de 7h a 15h y de 17h a 23h y 7h EXCEPTUANDO FLEXIBILIDAD FIJADA EN CONVENIO.
 - 2º PARA LOS TRABAJADORES DE FÁBRICA SE MANTENDRÁ EL TURNO DE NOCHE ADELANTADO.
 - 3º DESCANSO DE BIODADILLO 20 MINUTOS DIARIOS ENTRE TURNO Y TURNO COMO TIEMPO EFECTIVO.
 - 4º HORARIO HABITUAL DE REFERENCIA EN JORNADA PARTIDA: Lunes a Viernes de 8:30h. a 14h. Y de 16:30h. a 19h.

REPARTO DIAS LABORABLES: Total 246 días y 8 horas ... = 1.988
 MENOS VACACIONES ANUALES: 25 DIAS 8 HORAS ... = -200
 MENOS HORAS AJUSTE DE JORNADA INDIVIDUAL: = 16
TOTAL HORAS EFECTIVAS JORNADA ANUAL = 1.784

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

ENERO

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

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

FEBRERO

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

Días Laborables: 20 Horas Presencia 160

MARZO

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

Días Laborables: 23 Horas Presencia 184

ABRIL

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

Días Laborables: 17 Horas Presencia 136

MAYO

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

JUNIO

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

JULIO

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

Días Laborables: 23 Horas Presencia 184

AGOSTO

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

Días Laborables: 22 Horas Presencia 176

SEPTIEMBRE

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

OCTUBRE

SEM. Nº	L	M	X	J	V	S	D
39							
40	2	3	4	5	6	7	8
41	9	10	11	12	13	14	15
42	16	17	18	19	20	21	22
43	23	24	25	26	27	28	29
44	30	31					

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

NOVIEMBRE

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

Días Laborables: 21 Horas Presencia 168

DICIEMBRE

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

Días Laborables: 18 Horas Presencia 144

FESTIVOS LOCALES: 25-Enero (S. Iñe-Iñon); 10-Abril (Lunes de Pasua)

FESTIVOS NACIONALES / CCAA: 24-Mayo (Día de Castilla-La Mancha)
 2-Junio (Corpus Christi)

Por el Comité de Empresa
 Por la Dirección de la Empresa

ANEXO II

Tabla de horas extra y festivos 2023

Personal jornada trabajo diurno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	10,51	70,71
100	17,22	74,07
110	18,08	74,07
115	18,54	74,07
120	19,02	78,56
130	20,00	78,56
140	21,03	84,17
170	24,29	93,15
200	27,71	93,15

Personal jornada trabajo nocturno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	14,07	94,74
100	23,07	99,26
110	24,23	99,26
115	24,84	99,26
120	25,48	105,27
130	26,81	105,27
140	28,18	112,79
170	32,54	124,82
200	37,14	124,82

Tabla de horas extra y festivos 2024

Personal jornada trabajo diurno

Coeficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	10,88	73,18
100	17,82	76,66
110	18,71	76,66
115	19,19	76,66
120	19,68	81,31
130	20,70	81,31
140	21,77	87,11

Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
170	25,14	96,41
200	28,68	96,41

Personal jornada trabajo nocturno

Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
61	14,56	98,06
100	23,88	102,73
110	25,08	102,73
115	25,71	102,73
120	26,38	108,96
130	27,74	108,96
140	29,17	116,74
170	33,68	129,19
200	38,44	129,19

ANEXO III**Salarios de Convenio 2023**

Coefficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
61	Anuales.	15.072,96
	Mensuales.	942,06
	Diarios.	31,08
100	Anuales.	21.680,75
	Mensuales.	1.355,05
	Diarios.	44,70
110	Anuales.	22.477,51
	Mensuales.	1.404,84
	Diarios.	46,35
115	Anuales.	22.899,38
	Mensuales.	1.431,21
	Diarios.	47,22
120 Estructura	Anuales.	23.342,93
	Mensuales.	1.458,93
	Diarios.	48,13
120 Comercial	Anuales.	18.145,54
	Mensuales.	1.134,10
	Diarios.	37,41

Coeficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
130 Estructura	Anuales.	24.510,32
	Mensuales.	1.531,90
	Diarios.	50,54
130 Comercial	Anuales.	19.050,72
	Mensuales.	1.190,67
	Diarios.	39,28
140 Estructura	Anuales.	25.723,05
	Mensuales.	1.607,69
	Diarios.	53,04
140 Comercial	Anuales.	19.993,58
	Mensuales.	1.249,60
	Diarios.	41,22
170	Anuales.	29.587,47
	Mensuales.	1.849,22
	Diarios.	61,01
200	Anuales.	33.691,28
	Mensuales.	2.105,70
	Diarios.	69,47

Salarios de Convenio 2024

Coeficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
61	Anuales.	15.600,51
	Mensuales.	975,03
	Diarios.	32,10
100	Anuales.	22.439,57
	Mensuales.	1.402,47
	Diarios.	46,17
110	Anuales.	23.264,22
	Mensuales.	1.454,01
	Diarios.	47,87
115	Anuales.	23.700,86
	Mensuales.	1.481,30
	Diarios.	48,77
120 Estructura	Anuales.	24.159,94
	Mensuales.	1.510,00
	Diarios.	49,71

Coefficiente salarial	Períodos	Salario de Convenio
120 Comercial	Anuales.	18.780,64
	Mensuales.	1.173,79
	Diarios.	38,64
130 Estructura	Anuales.	25.368,18
	Mensuales.	1.585,51
	Diarios.	52,20
130 Comercial	Anuales.	19.717,50
	Mensuales.	1.232,34
	Diarios.	40,57
140 Estructura	Anuales.	26.623,36
	Mensuales.	1.663,96
	Diarios.	54,78
140 Comercial	Anuales.	20.693,36
	Mensuales.	1.293,33
	Diarios.	42,58
170	Anuales.	30.623,03
	Mensuales.	1.913,94
	Diarios.	63,01
200	Anuales.	34.870,47
	Mensuales.	2.179,40
	Diarios.	71,75

ANEXO IV

Tabla cálculo antigüedad 2023

Coefficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	10.140,60	633,79	20,91
110	11.154,68	697,17	23,00
115	11.661,72	728,86	24,04
120	12.168,75	760,55	25,09
130	13.182,80	823,93	27,18
140	14.196,89	887,31	29,27
170	17.239,07	1.077,44	35,54
200	20.281,26	1.267,58	41,82

Tabla cálculo antigüedad 2024

Coefficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
100	10.495,53	655,97	21,60
110	11.545,09	721,57	23,76
115	12.069,88	754,37	24,84
120	12.594,66	787,17	25,91
130	13.644,20	852,76	28,07
140	14.693,78	918,36	30,23
170	17.842,43	1.115,15	36,71
200	20.991,11	1.311,94	43,19

ANEXO V

Antigüedad 2023

Años empresa	Fecha ingreso	% Antigüedad
2	2021	5 %
3	2020	5 %
4	2019	10 %
5	2018	10 %
6	2017	10 %
7	2016	16 %
8	2015	16 %
9	2014	16 %
10	2013	22 %
11	2012	22 %
12	2011	22 %
13	2010	28 %
14	2009	28 %
15	2008	28 %
16	2007	34 %
17	2006	34 %
18	2005	34 %
19	2004	40 %
20	2003	40 %
21	2002	40 %
22	2001	46 %
23	2000	46 %
24	1999	46 %
25	1998	52 %

Años empresa	Fecha ingreso	% Antigüedad
26	1997	52 %
27	1996	52 %
28	1995	58 %
29	1994	58 %
30	1993	58 %
31	1992	64 %
32	1991	64 %
33	1990	64 %
34	1989	70 %
35	1988	70 %
36	1987	70 %

Antigüedad 2024

Años empresa	Fecha ingreso	% Antigüedad
2	2022	5 %
3	2021	5 %
4	2020	10 %
5	2019	10 %
6	2018	10 %
7	2017	16 %
8	2016	16 %
9	2015	16 %
10	2014	22 %
11	2013	22 %
12	2012	22 %
13	2011	28 %
14	2010	28 %
15	2009	28 %
16	2008	34 %
17	2007	34 %
18	2006	34 %
19	2005	40 %
20	2004	40 %
21	2003	40 %
22	2002	46 %
23	2001	46 %
24	2000	46 %

Años empresa	Fecha ingreso	% Antigüedad
25	1999	52 %
26	1998	52 %
27	1997	52 %
28	1996	58 %
29	1995	58 %
30	1994	58 %
31	1993	64 %
32	1992	64 %
33	1991	64 %
34	1990	70 %
35	1989	70 %
36	1988	70 %

ANEXO VI

Tabla cálculo nocturnidad 2023

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria	Base hora	Precio hora
100	15.794,31	1.316,19	43,27	8,85	3,34
110	16.589,41	1.382,45	45,45	9,30	3,51
115	17.011,30	1.417,60	46,61	9,54	3,60
120	17.446,69	1.453,90	47,80	9,78	3,69
130	18.351,91	1.529,33	50,28	10,29	3,89
140	19.294,74	1.607,89	52,86	10,82	4,09
170	22.282,61	1.856,89	61,05	12,49	4,72
200	25.425,82	2.118,82	69,66	14,25	5,38

Tabla cálculo nocturnidad 2024

Coeficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria	Base hora	Precio hora
100	16.347,11	1.362,25	44,66	9,16	3,46
110	17.170,04	1.430,84	46,91	9,62	3,64
115	17.606,70	1.467,22	48,11	9,87	3,73
120	18.057,33	1.504,78	49,34	10,12	3,82
130	18.994,23	1.582,86	51,90	10,65	4,02
140	19.970,06	1.664,17	54,56	11,19	4,23
170	23.062,50	1.921,88	63,01	12,93	4,88
200	26.315,72	2.192,98	71,90	14,75	5,57

ANEXO VII

Gratificación fecha disfrute vacaciones 2023

Período comprendido: desde el 1 enero al 15 junio y del 15 septiembre al 31 diciembre.

Total días: 25 días laborables. Vacaciones = 25 días laborables de gratif.

Total días	Coficiente salarial	Coficiente por cada día laborable disfrutado	Total por día vacaciones lab. 2023
	61	1,00	19,86
	100	1,00	32,57
	110	1,00	34,21
Cotizacion diaria.	115	1,00	35,07
Cotización mensual.	115	1,00	35,44
Cotizacion diaria.	120	1,00	35,97
Cotización mensual.	120	1,00	36,34
Cotizacion diaria.	130	1,00	37,84
Cotización mensual.	130	1,00	38,24
	140	1,00	40,20
	170	1,00	46,42
	200	1,00	52,97

Gratificación fecha disfrute vacaciones 2024

Período comprendido: desde el 1 enero al 15 junio y del 15 septiembre al 31 diciembre.

Total días: 25 días laborables. Vacaciones = 25 días laborables de gratif.

Total días	Coficiente salarial	Coficiente por cada día laborable disfrutado	Total por día vacaciones lab. 2024
	61	1,00	20,56
	100	1,00	33,71
	110	1,00	35,40
Cotizacion diaria.	115	1,00	36,30
Cotización mensual.	115	1,00	36,68
Cotizacion diaria.	120	1,00	37,23
Cotización mensual.	120	1,00	37,61
Cotizacion diaria.	130	1,00	39,17
Cotización mensual.	130	1,00	39,57
	140	1,00	41,61
	170	1,00	48,04
	200	1,00	54,83

ANEXO VIII

Dietas para 2023

Nivel D

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
100-110-115-120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	53,33 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel C

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	60,90 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel B

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200,00	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	68,54 euros /Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel A

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200,00	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel.

Dietas para 2024

Nivel D

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
100-110-115-120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	55,19 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel C

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	63,03 euros/Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel B

Coeficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200,00	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	70,94 euros /Trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta.

Nivel A

Coficiente salarial	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
200,00	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel.

Otros conceptos: Año 2023

Conceptos	Precio hora	Precio día/ efect.	Precio mensual	Precio anual
TOXICIDAD.	0,46			
QUEBRANTO MONEDA.				650,35
AYUDA GUARDERÍA.				266,10
AYUDA ESCOLAR.				276,42
PRESTACION POR HIJO.			16,14	193,74
PRESTACION CÓNYUGUE.			46,07	552,89
NUPCIALIDAD.				936,96
NATALIDAD.				374,42
DISCAPACIDAD.			312,01	3.744,16
PAQUETE NAVIDAD.				171,89
BECAS BACHILLER Y F.P.				613,17
BECAS E. SUPERIORES.				1.013,52
BAJA DEF. INV.-55 %.				42.667,07
BAJA DEF. INV.-75 %.				28.444,71
BAJA DEF. INV.-55 % ENTRE 6 Y 12 I.T.				46.222,65
BAJA DEF. INV.-75 % ENTRE 6 Y 12 I.T.				33.185,50
BAJA DEF. INV.-55 % MENOS DE 6 I.T.				52.148,64
BAJA DEF. INV.-75 % MENOS DE 6 I.T.				39.111,48

Edad jubilación	Importe bruto euros
61 años.	46.590,51
62 años.	44.281,70
63 años.	37.128,05
64 años.	32.358,93
65 años.	28.782,09
66 años.	25.205,31
67 años.	20.436,18

Otros conceptos: Año 2024

Conceptos	Precio hora	Precio día/ efect.	Precio mensual	Precio anual
TOXICIDAD.	0,48			
QUEBRANTO MONEDA.				673,11
AYUDA GUARDERÍA.				275,41
AYUDA ESCOLAR.				286,09
PRESTACION POR HIJO.			16,71	200,52
PRESTACION CÓNYUGUE.			47,69	572,25
NUPCIALIDAD.				969,76
NATALIDAD.				387,52
DISCAPACIDAD.			322,93	3.875,21
PAQUETE NAVIDAD.				177,90
BECAS BACHILLER Y F.P.				634,63
BECAS E. SUPERIORES.				1.049,00
BAJA DEF. INV.-55 %.				44.160,41
BAJA DEF. INV.-75 %.				29.440,28
BAJA DEF. INV.-55 % ENTRE 6 Y 12 I.T.				47.840,45
BAJA DEF. INV.-75 % ENTRE 6 Y 12 I.T.				34.346,99
BAJA DEF. INV.-55 % MENOS DE 6 I.T.				53.973,84
BAJA DEF. INV.-75 % MENOS DE 6 I.T.				40.480,38

Edad jubilación	Importe bruto euros
61 años.	48.221,18
62 años.	45.831,56
63 años.	38.427,53
64 años.	33.491,49
65 años.	29.789,46
66 años.	26.087,50
67 años.	21.151,45

ANEXO IX

Sistema de retribución variable incentivos de venta 2023

1. Objetivo

Regular la operativa y procedimientos del sistema de retribución variable de Incentivos de la red comercial de Schweppes, SA.

2. *Ámbito*

Afecta a los siguientes colectivos de la Red de Ventas:

Canal de Hostelería:

- Área Manager / Gerente de Ventas Hostelería.
- Jefe/a de Zona Hostelería.
- Gestor/a de Hostelería: de Distribuidor, de Zona, de Mercado.
- Promotor/a Hostelería.
- Vendedor/a de Hostelería.
- Representante de Comercio.
- Key Account Manager Horeca Organizada: KAM National y KAM Regional.
- Key Account Horeca Organizada: KA National y KA Regional.
- Gestor/a Punto de Venta Horeca Organizada.

Canal de Alimentación:

- Jefe/a de Ventas de Alimentación.
- Gestor/a Punto de Venta Alimentación.

3. *Vigencia*

La presente norma tiene efectos desde el 1 de enero a 31 de diciembre 2023.

4. *Definición de conceptos*

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

Objetivo de Gerencia: Programa correspondiente a una Gerencia determinada.

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

Área: corresponde a cada una de las cinco regiones geográficas consideradas: Centro, Levante, Noreste, Norte y Sur.

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

Venta Neta 1 *Sell In*: La venta bruta menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

Venta Neta *Sell Out* (preventa): La venta bruta menos descuento fijo y descuento promocional, medido todo por fecha mes aplicación de descuento.

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

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

5. *Bases de percepción anual*

Tablas - Anexos I a III

Anexo I – Hostelería:

Grupo I. Hostelería.	Gestor Punto de Venta Horeca Organizada.
Grupo II. Hostelería.	Vendedor/a de Hostelería.
Grupo III. Hostelería.	Gestor/a de Hostelería: de Distribuidor, de Mercado, de Zona. Promotor/a de Hostelería.

Grupo IV. Hostelería.	Jefe/a Zona de Hostelería. Key Account Horeca Organizada.
Grupo VI. Hostelería.	Area Manager/Gerente de Hostelería. Key Account Manager Horeca Organizada.

Anexo II – Alimentación:

Grupo I. Alimentación.	Gestor/a Punto de Venta Alimentación.
------------------------	---------------------------------------

Anexo III – Alimentación:

Grupo V. Alimentación.	Jefe/a de Ventas Campo Alimentación.
------------------------	--------------------------------------

6. Normas comunes

I. En el sistema de incentivos se contemplan los criterios y elementos objetivos necesarios que permiten ofrecer las suficientes garantías respecto a las posibilidades reales de consecución de los objetivos marcados, para ello la Comisión de Seguimiento, formada por cuatro personas designadas por el Comité Intercentros y cuatro personas designadas 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 2022, comprometiéndose a negociar las medidas conducentes a continuar aproximando el peso de variable respecto a la retribución total del personal comercial de nuestro sector (20-25 %).

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

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

V. Para los casos de cambio de función y/o responsabilidad, la regularización anual se realizará en función de los resultados y responsabilidad de cada cuatrimestre. Para ello los cambios de función y/o responsabilidad se aplicarán coincidiendo con inicio de cuatrimestre.

VI. Aunque no se llegue a la consecución del objetivo se comenzará a percibir proporcionalmente lo indicado en las tablas-bases de percepción anual para cada categoría a partir del mínimo establecido. Esto se aplicará solo en la regularización anual. Cada cuatrimestre será necesario alcanzar el 100 % del objetivo para percibir los anticipos establecidos. El mínimo establecido para 2023 será del 80 % del valor del programa u objetivo de 2023.

VII. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Hostelería y Horeca Organizada, se ha de cumplir primero la condición necesaria de alcanzar al menos el programa del euro/litro de NSV por precio al 99 % de la responsabilidad de la gerencia.

VIII. Para el canal de Alimentación la base 100 de cada tabla de retribución se verá indexada tanto en las liquidaciones cuatrimestrales como regularización anual, por el resultado de venta Neta del Canal.

IX. Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90 % de

Adherencia abierta al rutero (positivas vs total planificado), así como los candados para la regularización anual en el 70 % de cada objetivo.

X. Se tomará lectura de los resultados de Horeca el día en el que se cierre oficialmente el *sell-out* del mes, ya sea cuatrimestral o anual.

XI. Las modificaciones en carteras de clientes de los gestores de mercado y de zona deberán realizarse en los días del 15 al 30 de los meses enero, mayo y septiembre.

7. Composición y definición de objetivos

7.1 Canal Hostelería.

Objetivos y pesos de Hostelería.

Para todas las funciones de Hostelería se establece un candado de acceso a cobro de incentivos, que en 2023 estará vinculado a la consecución del euro/litro de NSV por precio al 99 % de Budget de la Gerencia y que será condición necesaria para acceder al cobro de los objetivos incentivados, tanto en las liquidaciones de anticipos cuatrimestrales, como en la regularización anual.

Por lo tanto:

- Si el resultado del euro/litro de NSV por precio de la Gerencia es inferior al 99 % de cobertura del presupuestado, no corresponderá pago alguno.
- Si el resultado del euro/litro de NSV por precio de la Gerencia es igual o mayor al 99 %, corresponderá pago de acuerdo a la consecución de los objetivos según la tabla de pago acordada para 2023.

Objetivos Área Manager y Jefes de Zona.

El peso del objetivo individual sobre el total del incentivo es del 90 %, con un 10 % de objetivo de compañía, siendo su composición la siguiente:

- *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 10 % y medición Gerencia.
- Referenciación número de referencias héroes por cliente, con un peso del 15 % y medición Gerencia.
- *Value per Outlet* (VPO), litros total por cliente, con un peso del 10 % y medición Gerencia.
- *Net Sales Value* referencias héroes, con un peso del 35 %, medición *sell-in* Gerencia.
- *Net Sales Value* Total, con un peso del 20 % y medición *sell-in* Gerencia.
- *Gross Profit* Rentabilidad Compañía, con un peso del 10 % y medición de compañía. Este objetivo tendrá medición y liquidación anual.

(*) A los Jefes de Zona se les mide por la Gerencia en la que actúan.

Objetivos Gestor/a de Distribuidor.

Objetivos de medición individual, con un peso del 45 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 15 % y medición distribuidores.
- Referenciación número de referencias héroes por cliente rutas distribuidores asignados, con un peso del 15 % y medición distribuidores.
- *Value per Outlet* (VPO), litros total por cliente, con un peso del 15 % y medición distribuidores.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 55 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Net Sales Value* referencias héroes, con un peso del 35 %, medición *sell-in* Gerencia.
- *Net Sales Value* Total, con un peso del 20 % y medición *sell-in* Gerencia.

Objetivos Gestor/a de Mercado.

Objetivos de medición individual, con un peso del 45 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 15 % y medición cartera de clientes.
- Referenciación número de referencias héroes por cartera de clientes asignados, con un peso del 20 % y medición cartera de clientes.
- *Value per Outlet* (VPO), litros total por cliente, con un peso del 10 % y medición cartera de clientes.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 55 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Net Sales Value* referencias héroes, con un peso del 35 %, medición *sell-in* Gerencia.
- *Net Sales Value* Total, con un peso del 20 % y medición *sell-in* Gerencia.

Objetivos Gestor/a de Zona.

Objetivos de medición individual, con un peso del 45 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 15 % y medición cartera de clientes.
- Referenciación número de referencias héroes por cliente rutas distribuidores asignados, con un peso del 15 % y medición cartera de clientes.
- *Value per Outlet* (VPO), litros total por cliente, con un peso del 15 % y medición distribuidores.

Objetivos de medición grupal, con un peso del 55 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Net Sales Value* referencias héroes, con un peso del 35 %, medición *sell-in* Gerencia.
- *Net Sales Value* Total, con un peso del 20 % y medición *sell-in* Gerencia.

(*) Para los Gestores de Zona en los que no sea posible la medición individual de *sell-out* cartera de clientes, se les medirá por el *sell-out* de los objetivos de la Gerencia.

(**) Asimismo en Baleares, dado que se incorpora ahora el portfolio blue y no sé ha realizado aún el cambio de modelo, los Promotores se medirán por los objetivos de Gestores de Zona con medición de Gerencia.

Objetivos Vendedores.

Objetivos de medición individual, con un peso del 100 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 15 % y medición ruta.
- Referenciación número de referencias héroes por ruta asignada, con un peso del 15 % y medición ruta.

- *Value per Outlet* (VPO), litros total por cliente, con un peso del 15 % y medición ruta.
- Venta Neta 1 héroes, con un peso del 35 %, medición *sell-out*.
- Venta Neta 1 Total, con un peso del 20 % y medición *sell-out*.

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

Objetivos Representantes de Comercio.

Objetivos de medición individual, con un peso del 100 % sobre el total del incentivo, siendo su composición la siguiente:

- *Active Sales Outlet* (ASO) HEROES, con un peso del 15 % y medición ruta.
- Referenciación número de referencias héroes por ruta asignada, con un peso del 15 % y medición ruta.
- *Value per Outlet* (VPO), litros total por cliente, con un peso del 15 % y medición ruta.
- Venta Neta 1 héroes, con un peso del 35 %, medición *sell-out*.
- Venta Neta 1 Total, con un peso del 20 % y medición *sell-out*.

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

- Para *sell-in*: por programa oficial de la Gerencia (NSV).
- Para *sell-out*: se tomará de Tableau y el objetivo se marcará indexando el año anterior de *sell-out* en función de las exigencias marcadas para cada función laboral y Gerencia.
- En el caso de los Vendedores: se considerará la Venta Neta 1 de Tableau y el objetivo de AOP para cada ruta.
- Horeca Organizada: Universo de Horeca Organizada y objetivo de AOP.

Objetivos y pesos de Horeca Organizada.

Para las todas las funciones de Horeca Organizada se mantiene el candado Euro/Litro presupuestado del 96 % de la Venta Neta Total (NSV) de su cartera de responsabilidad y que será condición necesaria para acceder al cobro de los objetivos incentivados, tanto en las liquidaciones de anticipos cuatrimestrales, como en la regularización anual y se aplicará de la siguiente forma:

En los anticipos cuatrimestrales, se liquidará siempre y cuando el euro/litro de la Venta Neta Total (NSV) sea mayor o igual al 96 % de cobertura del euro/litro presupuestado de la Venta Neta Total (NSV).

En la regularización anual:

- Si el resultado del euro/litro es inferior al 96 % de cobertura del euro/litro presupuestado, no corresponderá pago alguno.
- Si el euro/litro es igual o mayor al 96 %, corresponderá pago de acuerdo a la consecución de los objetivos según la tabla de pago acordada para 2023.

Para determinar la consecución del candado del euro/litro se tendrá en cuenta la unidad y dos decimales, sin redondeo.

Objetivos Funciones Horeca Organizada.

Para todas las funciones de Horeca Organizada, Key Account Manager Horeca Organizada: KAM National y KAM Regional; Key Account Horeca Organizada: KA

National y KA Regional; Gestor/a Punto de Venta Horeca Organizada, se acuerda la siguiente regulación de objetivos para 2023, referidos a Venta Neta:

- Total Venta Neta (NSV), con un peso del 40 % y medición cartera individual.
- Venta Neta 1 Referencias Héroes, con un peso del 30 % y medición cartera individual.
- Venta Neta 1 nuevo negocio captado en 2023 (clientes captados desde octubre 2022), con un peso del 20 % y medición cartera individual.
- Total Venta Neta HO (NSV), con un peso del 10 % y medición total Horeca Organizada.

Incentivo adicional Anual Hostelería y Horeca Organizada.

Se establece un incentivo adicional anual que para 2023 estará vinculado a la consecución de la Venta Neta 1 (VN1) Sell In Tónica Regular y Zero Retornable, Cítricos Schweppes (incluido Berry) 200 RET y Tinto de Verano Cristal 275SR del Área Regional con un cumplimiento superior o igual al 101 % y candado euro/litro por Precio del Área Regional superior o igual a 100 %

Estas cantidades adicionales será importes fijos según especifican las tablas de incentivos para 2023, de acuerdo a los siguientes tramos:

- Mayor o igual a 101 % y menor que 109 %.
- Mayor o igual a 109 % y menor que 117 %.
- Mayor o igual a 117 %.

Para la determinación de la cantidad a abonar, no se hará redondeo del porcentual de cumplimiento teniéndose únicamente en cuenta la unidad.

7.2 Canal Alimentación.

Como se detalla en Normas Comunes apartado VIII, la base 100 de las tablas de Jefe/a de Ventas de Alimentación y Gestor/a Punto de Venta de Alimentación, se verá indexada tanto en las liquidaciones cuatrimestrales como regularización anual, por el resultado de venta Neta del Canal, según se detalla en cada una de las tablas.

Objetivos y pesos Funciones Alimentación.

Se establecen los siguientes objetivos y pesos del canal de Alimentación para las funciones Jefe/a de Ventas de Alimentación y Gestor/a Punto de Venta Alimentación:

- Referenciación clientes franquiciados: con un peso del 35%: Conseguir referenciación en clientes franquiciados o mantener las SKUs en los franquiciados actuales si se está en la media de la cadena.
- Visibilidad óptima: con un peso del 50%: Asegurar la visibilidad óptima por cadena y tipo de establecimiento, para asegurar la eficiencia del gasto en materiales, alineado con los *Key Accounts*.
- Mercancía sin Cargo: con un peso del 15%: Continuar con las negociaciones de visibilidad utilizando la MSC, pero buscando la eficiencia en cada negociación para reducir la inversión mientras mantenemos la visibilidad. Necesario cumplir con el 95 % de visibilidad óptima.

Para proceder a la liquidación cuatrimestral o regularización anual de los objetivos de Alimentación será condición necesaria alcanzar al menos el 90 % de Adherencia abierta al rutero media de su equipo (positivas vs total planificado), así como los candados para la regularización anual en el 70 % de cada objetivo.

7.2.1 Objetivo de Medición Grupal Alimentación 2023.

El objetivo grupal para ambas categorías (Jefe/a de Alimentación y Gestor/a Punto de Venta Alimentación) para 2023 estará vinculado al cumplimiento a partir del 101 % de la consecución de Venta Neta de las prioridades de Compañía: Schweppes Tónica Zero, Schweppes Cítricos y La Casera Tinto de Verano, en todas sus variedades.

Se regularizará y abonará a final de año como consecuencia del cumplimiento a partir del 101 % del objetivo, de acuerdo a la siguiente tabla de escalado e importes.

% Consecución	Jefe de Ventas Campo — Euros	GPV Alimentación — Euros
101 %	623,47	163,33
102 %	871,64	228,33
103 %	1.122,92	293,99
104 %	1.372,08	359,32
105 %	1.621,25	424,65
106 %	1.839,16	489,98
107 %	2.084,18	555,32
108 %	2.329,19	620,65
109 %	2.574,21	685,98
110 %	2.819,23	751,31

8. Forma de pago

8.1 Anticipos cuatrimestrales.

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

– Los importes que se abonan por cuatrimestre (1.^{er} cuatrimestre y 2.^o cuatrimestre) por el cumplimiento de objetivos se especifican en los anexos I al III según Canal y Grupos.

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

8.2 Regularización anual.

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

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

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

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

9. *Gestión de incidencias*

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 herramienta interna que la compañía establezca para ello. Para la resolución se aplicarán los acuerdos y criterios vigentes.

Asimismo, se dará traslado a la Comisión Paritaria de seguimiento de todas las incidencias tramitadas.

10. *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.

ANEXO I
Hostelería 2023

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribuidor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
Base Percepción Anual.	10.096,83 €		8.696,69 €		7.125,00 €		6.286,77 €		5.601,51 €	
85 % cobro cuatrimestral de la base anual.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.
Peso cuatrimestral.	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %
Importe máximo cuatrim.	2.574,69 €	3.432,92 €	2.217,66 €	2.956,88 €	1.816,88 €	2.422,50 €	1.603,13 €	2.137,50 €	1.428,38 €	1.904,51 €
%consecución s/programa	Total Anual Individual x %peso objetivo	Total Incentivo adicional s/Acuerdo fecha 28.12.2022 para 2023	Total Anual Individual x %peso objetivo	Total Incentivo adicional s/Acuerdo fecha 28.12.2022 para 2023	Total Anual Individual x %peso objetivo	Total Incentivo adicional s/Acuerdo fecha 28.12.2022 para 2023	Total Anual Individual x %peso objetivo	Total Incentivo adicional s/Acuerdo fecha 28.12.2022 para 2023	Total Anual Individual x %peso objetivo	Total Incentivo adicional s/Acuerdo fecha 28.12.2022 para 2023
80	1.817,43		1.565,41		1.282,50		1.131,62		1.008,27	
81	1.867,91		1.608,89		1.318,13		1.163,05		1.036,28	
82	1.918,40		1.652,37		1.353,75		1.194,49		1.064,29	
83	1.968,88		1.695,86		1.389,38		1.225,92		1.092,29	
84	2.019,37		1.739,34		1.425,00		1.257,35		1.120,30	
85	2.069,85		1.782,82		1.460,63		1.288,79		1.148,31	
86	2.120,33		1.826,31		1.496,25		1.320,22		1.176,32	
87	2.221,30		1.913,27		1.567,50		1.383,09		1.232,33	
88	2.322,27		2.000,24		1.638,75		1.445,96		1.288,35	
89	2.524,21		2.174,17		1.781,25		1.571,69		1.400,38	
90	2.726,14		2.348,11		1.923,75		1.697,43		1.512,41	
91	2.928,08		2.522,04		2.066,25		1.823,16		1.624,44	
92	3.130,02		2.695,98		2.208,75		1.948,90		1.736,47	
93	3.331,95		2.869,91		2.351,25		2.074,63		1.848,50	
94	3.533,89		3.043,84		2.493,75		2.200,37		1.960,53	

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribuidor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
95	4.240,67		3.652,61		2.992,50		2.640,44		2.352,63	
96	5.250,35		4.522,28		3.705,00		3.269,12		2.912,78	
97	6.260,04		5.391,95		4.417,50		3.897,80		3.472,94	
98	7.471,65		6.435,55		5.272,50		4.652,21		4.145,12	
99	8.683,27		7.479,16		6.127,50		5.406,62		4.817,30	
100	10.096,83		8.696,69		7.125,00		6.286,77		5.601,51	
101	10.803,61	1.205	9.131,53	1.037	7.481,25	850	6.601,11	750	5.881,59	672
102	11.510,39	1.205	9.566,36	1.037	7.837,50	850	6.915,44	750	6.161,66	672
103	12.217,17	1.205	10.001,20	1.037	8.193,75	850	7.229,78	750	6.441,74	672
104	12.923,94	1.205	10.436,03	1.037	8.550,00	850	7.544,12	750	6.721,81	672
105	13.630,72	1.205	10.870,87	1.037	8.906,25	850	7.858,46	750	7.001,89	672
106	14.236,53	1.205	11.218,74	1.037	9.191,25	850	8.109,93	750	7.225,95	672
107	14.842,34	1.205	11.566,60	1.037	9.476,25	850	8.361,40	750	7.450,01	672
108	15.448,15	1.205	11.914,47	1.037	9.761,25	850	8.612,87	750	7.674,07	672
109	16.053,96	2.409	12.262,34	2.075	10.046,25	1.700	8.864,34	1.500	7.898,13	1.336
110	16.659,77	2.409	12.610,21	2.075	10.331,25	1.700	9.115,81	1.500	8.122,19	1.336
111	17.265,58	2.409	12.958,07	2.075	10.616,25	1.700	9.367,28	1.500	8.346,25	1.336
112	17.871,39	2.409	13.305,94	2.075	10.901,25	1.700	9.618,75	1.500	8.570,31	1.336
113	18.477,20	2.409	13.653,81	2.075	11.186,25	1.700	9.870,22	1.500	8.794,37	1.336
114	19.083,01	2.409	14.001,68	2.075	11.471,25	1.700	10.121,70	1.500	9.018,43	1.336
115	19.688,82	2.409	14.349,55	2.075	11.756,25	1.700	10.373,17	1.500	9.242,49	1.336
116	20.193,66	2.409	14.610,45	2.075	11.970,00	1.700	10.561,77	1.500	9.410,54	1.336
117	20.698,50	3.614	14.871,35	3.112	12.183,75	2.550	10.750,37	2.250	9.578,58	2.005
118	21.203,35	3.614	15.132,25	3.112	12.397,50	2.550	10.938,98	2.250	9.746,63	2.005
119	21.607,22	3.614	15.393,15	3.112	12.611,25	2.550	11.127,58	2.250	9.914,67	2.005

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
120	22.011,09	3.614	15.654,05	3.112	12.825,00	2.550	11.316,18	2.250	10.082,72	2.005
121	22.414,96	3.614	15.827,98	3.112	12.967,51	2.550	11.441,92	2.250	10.194,75	2.005
122	22.818,84	3.614	16.001,92	3.112	13.110,01	2.550	11.567,65	2.250	10.306,78	2.005
123	23.222,71	3.614	16.175,85	3.112	13.252,51	2.550	11.693,39	2.250	10.418,81	2.005
124	23.626,58	3.614	16.349,79	3.112	13.395,01	2.550	11.819,12	2.250	10.530,84	2.005
125	24.030,46	3.614	16.523,72	3.112	13.537,51	2.550	11.944,86	2.250	10.642,87	2.005

Hostelería 2024

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
Base percepción anual.	10.450,22 €		9.001,08 €		7.374,38 €		6.506,80 €		5.797,56 €	
85 % cobro cuatrimestral de la base anual.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.	1.º cuatrimestre.	2.º cuatrimestre.
Peso cuatrimestral.	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %	30 %	40 %
Importe máximo cuatrim.	2.664,81 €	3.553,07 €	2.295,28 €	3.060,37 €	1.880,47 €	2.507,29 €	1.659,24 €	2.212,31 €	1.478,38 €	1.971,17 €
%consecución s/programa	Total Anual Individual x %peso objetivo		Total Anual Individual x %peso objetivo		Total Anual Individual x %peso objetivo		Total Anual Individual x %peso objetivo		Total Anual Individual x %peso objetivo	
80	1.881,04		1.620,19		1.327,39		1.171,22		1.043,56	
81	1.933,29		1.665,20		1.364,26		1.203,76		1.072,55	
82	1.985,54		1.710,20		1.401,13		1.236,29		1.101,54	
83	2.037,79		1.755,21		1.438,00		1.268,83		1.130,52	
84	2.090,04		1.800,22		1.474,88		1.301,36		1.159,51	
85	2.142,30		1.845,22		1.511,75		1.333,89		1.188,50	
86	2.194,55		1.890,23		1.548,62		1.366,43		1.217,49	

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
87	2.299,05		1.980,24		1.622,36		1.431,50		1.275,46	
88	2.403,55		2.070,25		1.696,11		1.496,56		1.333,44	
89	2.612,56		2.250,27		1.843,59		1.626,70		1.449,39	
90	2.821,56		2.430,29		1.991,08		1.756,84		1.565,34	
91	3.030,56		2.610,31		2.138,57		1.886,97		1.681,29	
92	3.239,57		2.790,33		2.286,06		2.017,11		1.797,24	
93	3.448,57		2.970,36		2.433,54		2.147,25		1.913,20	
94	3.657,58		3.150,38		2.581,03		2.277,38		2.029,15	
95	4.389,09		3.780,45		3.097,24		2.732,86		2.434,98	
96	5.434,11		4.680,56		3.834,68		3.383,54		3.014,73	
97	6.479,14		5.580,67		4.572,11		4.034,22		3.594,49	
98	7.733,16		6.660,80		5.457,04		4.815,04		4.290,20	
99	8.987,19		7.740,93		6.341,96		5.595,85		4.985,90	
100	10.450,22		9.001,08		7.374,38		6.506,80		5.797,56	
101	11.181,74		9.451,13		7.743,10		6.832,14		6.087,44	
102	11.913,25		9.901,19		8.111,82		7.157,48		6.377,32	
103	12.644,77		10.351,24		8.480,53		7.482,82		6.667,20	
104	13.376,28		10.801,29		8.849,25		7.808,17		6.957,07	
105	14.107,80		11.251,35		9.217,97		8.133,51		7.246,95	
106	14.734,81		11.611,39		9.512,95		8.393,78		7.478,86	
107	15.361,82		11.971,43		9.807,92		8.654,05		7.710,76	
108	15.988,84		12.331,48		10.102,90		8.914,32		7.942,66	
109	16.615,85		12.691,52		10.397,87		9.174,59		8.174,56	
110	17.242,86		13.051,56		10.692,85		9.434,87		8.406,47	
111	17.869,88		13.411,61		10.987,82		9.695,14		8.638,37	

Grupo Denominación	Grupo VI Hostelería		Grupo IV Hostelería		Grupo III Hostelería		Grupo II Hostelería		Grupo I Hostelería	
	Area Manager/Gerente de Hostelería Key Account Manager Horeca Org.		Jefe/a Zona de Hostelería Key Account Horeca Org.		Gestor/a de Hostelería: de Distribudor, de Mercado, de Zona Promotor/a de Hostelería		Vendedor/a de Hostelería		GPV Horeca Org.	
112	18.496,89		13.771,65		11.282,80		9.955,41		8.870,27	
113	19.123,90		14.131,69		11.577,77		10.215,68		9.102,17	
114	19.750,92		14.491,74		11.872,75		10.475,95		9.334,08	
115	20.377,93		14.851,78		12.167,72		10.736,23		9.565,98	
116	20.900,44		15.121,81		12.388,95		10.931,43		9.739,90	
117	21.422,95		15.391,84		12.610,19		11.126,64		9.913,83	
118	21.945,46		15.661,88		12.831,42		11.321,84		10.087,76	
119	22.363,47		15.931,91		13.052,65		11.517,04		10.261,69	
120	22.781,48		16.201,94		13.273,88		11.712,25		10.435,61	
121	23.199,49		16.381,96		13.421,37		11.842,38		10.551,56	
122	23.617,50		16.561,99		13.568,86		11.972,52		10.667,51	
123	24.035,51		16.742,01		13.716,34		12.102,66		10.783,47	
124	24.453,51		16.922,03		13.863,83		12.232,79		10.899,42	
125	24.871,52		17.102,05		14.011,32		12.362,93		11.015,37	

ANEXO II

Alimentación 2023

Tabla de incentivos 2024 - Alimentación - Mín 90 % / Máx 110 %

Grupo I Alimentación - Gestor Punto de Ventas Campo Alimentación

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

		% Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa															
		90 %	91 %	92 %	93 %	94 %	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %	100 %	101 %	102 %	103 %	104 %	105 %
% Cobertura individual s/programa.	95 %	826	826	957	1.026	1.131	1.261	1.391	1.478	1.565	1.652	1.739	1.878	2.018	2.157	2.296	2.435
	96 %	964	964	1.116	1.197	1.319	1.471	1.623	1.725	1.826	1.928	2.029	2.192	2.354	2.516	2.679	2.841
	97 %	1.157	1.157	1.339	1.437	1.583	1.765	1.948	2.070	2.192	2.313	2.435	2.630	2.825	3.019	3.214	3.409
	98 %	1.432	1.432	1.658	1.779	1.960	2.186	2.412	2.563	2.713	2.864	3.015	3.256	3.497	3.738	3.980	4.221
	99 %	1.928	1.928	2.232	2.394	2.638	2.942	3.247	3.450	3.653	3.855	4.058	4.383	4.708	5.032	5.357	5.682
	100 %	2.754	2.754	3.189	3.421	3.769	4.203	4.638	4.928	5.218	5.508	5.798	6.262	6.725	7.189	7.653	8.117
	101 %	2.781	2.781	3.221	3.455	3.806	4.287	4.731	5.027	5.322	5.618	6.088	6.637	7.196	7.692	8.189	8.685
	102 %	2.837	2.837	3.284	3.523	3.882	4.414	4.870	5.174	5.479	5.783	6.377	7.013	7.667	8.196	8.724	9.253
	103 %	2.892	2.892	3.348	3.592	3.957	4.498	4.963	5.273	5.583	5.893	6.667	7.326	8.205	8.771	9.337	9.902
	104 %	2.947	2.947	3.412	3.660	4.032	4.624	5.102	5.421	5.740	6.059	6.957	7.764	8.743	9.346	9.949	10.552
	105 %	3.029	3.029	3.508	3.763	4.145	4.708	5.195	5.519	5.844	6.169	7.363	8.265	9.348	9.993	10.638	11.282
	106 %	3.084	3.084	3.571	3.831	4.221	4.834	5.334	5.667	6.001	6.334	7.827	8.766	9.954	10.640	11.326	12.013
	107 %	3.167	3.167	3.667	3.934	4.334	4.960	5.473	5.815	6.157	6.499	8.407	9.392	10.559	11.287	12.015	12.743
	108 %	3.250	3.250	3.763	4.036	4.447	5.044	5.566	5.914	6.522	6.885	8.871	9.893	11.164	11.934	12.704	13.474
	109 %	3.305	3.305	3.826	4.105	4.522	5.128	5.659	6.012	7.044	7.436	9.392	10.457	11.837	12.653	13.469	14.286
110 %	3.360	3.360	3.890	4.173	4.598	5.254	5.798	6.160	7.566	7.986	9.856	11.020	12.509	13.372	14.235	15.097	

Alimentación 2024

Tabla de incentivos 2024 - Alimentación - Mín 90 % / Máx 110 %

Grupo V Alimentación - Jefe de Ventas Campo Alimentación

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

		% Cobertura Venta Neta Canal Food s/programa															
		90 %	91 %	92 %	93 %	94 %	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %	100 %	101 %	102 %	103 %	104 %	105 %
% Cobertura individual s/programa.	95 %	1.465	1.573	1.697	1.820	2.005	2.237	2.468	2.622	2.777	2.931	3.085	3.332	3.579	3.826	4.073	4.319
	96 %	1.710	1.836	1.980	2.124	2.340	2.610	2.880	3.060	3.240	3.419	3.599	3.887	4.175	4.463	4.751	5.039
	97 %	2.052	2.203	2.376	2.548	2.808	3.132	3.455	3.671	3.887	4.103	4.319	4.665	5.010	5.356	5.702	6.047
	98 %	2.540	2.727	2.941	3.155	3.476	3.877	4.278	4.546	4.813	5.080	5.348	5.776	6.203	6.631	7.059	7.487
	99 %	3.419	3.671	3.959	4.247	4.679	5.219	5.759	6.119	6.479	6.839	7.199	7.775	8.351	8.927	9.503	10.078
	100 %	4.885	5.245	5.656	6.068	6.685	7.456	8.227	8.742	9.256	9.770	10.284	11.107	11.930	12.752	13.575	14.398
	101 %	4.934	5.297	5.713	6.128	6.752	7.605	8.392	8.916	9.441	9.965	10.798	11.773	12.765	13.645	14.525	15.406
	102 %	5.032	5.402	5.826	6.250	6.885	7.829	8.639	9.179	9.719	10.258	11.313	12.440	13.600	14.538	15.476	16.414
	103 %	5.129	5.507	5.939	6.371	7.019	7.978	8.803	9.353	9.904	10.454	11.827	12.995	14.554	15.558	16.562	17.565
	104 %	5.227	5.612	6.052	6.492	7.153	8.202	9.050	9.616	10.181	10.747	12.341	13.773	15.509	16.578	17.648	18.717
	105 %	5.373	5.769	6.222	6.674	7.353	8.351	9.215	9.791	10.366	10.942	13.061	14.661	16.582	17.726	18.869	20.013
	106 %	5.471	5.874	6.335	6.796	7.487	8.574	9.461	10.053	10.644	11.235	13.884	15.550	17.656	18.874	20.091	21.309
	107 %	5.618	6.032	6.505	6.978	7.687	8.798	9.708	10.315	10.922	11.529	14.912	16.660	18.730	20.021	21.313	22.605
	108 %	5.764	6.189	6.674	7.160	7.888	8.947	9.873	10.490	11.570	12.212	15.735	17.549	19.803	21.169	22.535	23.900
	109 %	5.862	6.294	6.788	7.281	8.022	9.096	10.037	10.665	12.495	13.189	16.660	18.549	20.996	22.444	23.892	25.340
110 %	5.960	6.399	6.901	7.403	8.155	9.320	10.284	10.927	13.421	14.166	17.483	19.548	22.189	23.719	25.250	26.780	

ANEXO X

Comisión Nacional de Seguridad y Salud

Estatutos

Artículo 1.

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

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

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

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

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

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

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

C) Fondo Económico.

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

Artículo 2. *Ámbito de competencias.*

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

Artículo 3. *Composición.*

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

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

ANEXO XI

Acta de constitución y estatutos de la Comisión Paritaria de Formación de Schweppes, SA

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/a 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/trabajadoras de cualquiera de los centros de trabajo, comprendidos y pertenecientes a los ámbitos del XVII Convenio Colectivo.

Artículo 9.

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

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

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

ANEXO XII

Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de Schweppes, SA

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

CAPÍTULO I

Principios

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

Composición: estará compuesto por trece miembros titulares.

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

Artículo 5.

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

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

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

CAPÍTULO II

Reuniones

Artículo 6.

El Comité Intercentros de la Empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera o por petición de

una sección sindical estatal con representación en el Comité Intercentros de Empresa, bien entendido que el Comité hará uso de la convocatoria extraordinaria sólo cuando por causas excepcionales esté plenamente justificada.

Artículo 7.

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

Artículo 8.

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el Secretario/a, 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/a con el visto bueno del presidente/a.

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

Artículo 9.

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

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

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

Dotación:

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

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

Gastos por desplazamientos, comida y representación o dietas:

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

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

Competencias y cometidos:

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO XIII

Norma de régimen interior DP-001

Objeto

Complementar por cuenta y cargo de Schweppes, SA, 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

Todos los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en Schweppes, SA, 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 2023 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción

I. Complemento y ayuda de pago periódico

Una asignación mensual por cada hijo/hija de (i) 16,14 euros brutos en 2023 y (ii) 16,71 euros brutos en 2024.

Una asignación mensual por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral de (i) 46,07 euros brutos en 2023 y (ii) 47,69 euros brutos en 2024.

1.1 Beneficiarios.

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

1.2 Familiares que dan derecho al complemento y ayuda.

1.2.1 Los hijos/hijas 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/beneficiaria, 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/beneficiaria. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida del beneficiario/beneficiaria presta su trabajo en Schweppes, SA.

1.2.4 El cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida desempleado o sin actividad laboral que conviva con el beneficiario/beneficiaria 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, SA, a través del Departamento de Personas y Cultura, 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, SA, a través del Departamento de Personas y Cultura, 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 Departamento de Personas y Cultura cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA, 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, SA, que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

II. Ayuda de pago único

Una asignación al contraer matrimonio de (i) 936,97 euros brutos para 2023 y (ii) 969,76 brutos en 2024.

Una asignación por el nacimiento o adopción de cada hijo/hija de 374,42 euros brutos para 2023 y (ii) 387,52 euros brutos en 2024.

2.1 Beneficiarios.

2.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, 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/hija, 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, SA, a través del Departamento de Personas y Cultura, 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 Departamento de Personas y Cultura cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

i. En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA, 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, SA, que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

III. Complemento por hijos con discapacidad

Por cada hijo/hija con discapacidad se abonará una asignación mensual de (i) 312,02 euros brutos para 2023 y (ii) 322,94 euros brutos para 2024.

3.1 Beneficiarios.

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos/hijas con discapacidad, todos los trabajadores y trabajadoras de Schweppes, SA, 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/hijas de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos con discapacidad, por el Órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

3.3 Reconocimiento del derecho.

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos/hijas con discapacidad corresponde en todos los casos a Schweppes, SA, a través de su Departamento de Personas y Cultura, 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 Departamento de Personas y Cultura, cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA, 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/hijas con discapacidad será por cuenta y cargo Schweppes, SA, 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 y trabajadoras de Schweppes, SA, 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.

IV. Disposición derogatoria

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 2022 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO XIV

Norma de régimen interno DP-002

I. Objeto

Complementar por cuenta y cargo de Schweppes, SA 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, maternidad y paternidad, 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, SA, 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 2023 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. Situaciones de incapacidad temporal; maternidad y paternidad

Tendrán consideración de situaciones determinantes de Incapacidad Temporal; Maternidad y Paternidad.

A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador/trabajadora 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/trabajadora 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 o de paternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y Normas que lo desarrollen.

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

IV. Beneficiarios

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad, los trabajadores y trabajadoras 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de hijo/hija, que el trabajador o trabajadora haya sido afiliado a la Seguridad Social por lo menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al nacimiento o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

V. *Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad y paternidad 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 y paternidad, Schweppes, SA, complementará hasta un máximo de 40 % (cuarenta por ciento) las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100 % (cien por cien) de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente Norma.

VI. *Conceptos salariales básicos*

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

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

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 o Paternidad 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 Departamento de Personas y Cultura de la situación de Incapacidad Temporal; Maternidad a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de CINCO días naturales; Paternidad a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Departamento de Personas y Cultura de los partes de baja remitidos por los beneficiarios/beneficiarias, 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 telemático remitido por la Seguridad Social.

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, SA, 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 o trabajadora 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 o trabajadora que estando en situación de Incapacidad Temporal; Maternidad o Paternidad 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, cualquiera que sea la causa motivante, Maternidad o Paternidad.

IX. Reconocimiento del derecho

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad corresponde en todos los casos a Schweppes, SA, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Departamento de Personas y Cultura, cabrá recurso ante la Dirección de Personas y Cultura, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personas y Cultura de Schweppes, SA, 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, SA, 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, SA, 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 2022 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO XV

Norma de régimen interno DP-003. Dietas y gastos de comida y representación

1. Objeto

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

2. Causa

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

3. Definiciones

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

- Gastos de comida: Cantidad máxima abonada por Schweppes, SA, como compensación por los gastos de manutención incurridos por el personal comercial en el ejercicio de sus funciones por cada día de trabajo efectivo.
- Gastos de representación: Cantidad máxima abonada por Schweppes, SA, como compensación por los gastos de representación incurridos por los trabajadores con el puesto de trabajo de Promotores y Gestores Comerciales en el ejercicio de sus funciones comerciales por cada día de trabajo efectivo.
- Dieta completa: Cantidad establecida en convenio colectivo de Schweppes, SA, como compensación para aquellos trabajadores y trabajadoras que estando trabajando fuera de su centro de trabajo y de su localidad de residencia, tuvieran que realizar las dos comidas diarias y pernocta en hotel.

4. Ámbito de aplicación

Todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía que por razones de trabajo que desempeñan, deban 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 de los trabajadores y trabajadoras ligados a las actividades comerciales de nuestra compañía, y mucho menos en el resto del personal, desglosamos el primer grupo en razón de las funciones que desarrollan y englobaremos a los demás.

5. Gastos de comida

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

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

- Hasta 8,5 euros por día de trabajo efectivo para 2023 y hasta 9 euros día por trabajo efectivo en 2024. A tales efectos, será necesario presentar un único recibo o factura correspondiente y no varios por día, por importe mínimo de 5 euros que acredite el gasto de la comida de mediodía o;

– Hasta 16 euros por día de trabajo efectivo en 2023 y hasta 16,50 euros día por trabajo efectivo en 2024. A estos efectos, será necesario presentar un único recibo o factura correspondiente y no varios por día, por un importe mínimo de 8,5 euros que acredite el gasto de la comida de mediodía.

Los Representantes de Comercio podrán liquidar por nota de gastos hasta 8,5 euros por día de trabajo efectivo. A tales efectos, será necesario presentar un único recibo o factura, y no varios por día, por importe mínimo de cinco euros, que acredite el gasto de la comida de mediodía

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

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

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

6. Gastos de representación

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa con el puesto de trabajo de Promotores y Gestores Comerciales o personal con funciones de comercial asimiladas al coeficiente salarial 140 tendrán derecho a que se les reembolsen los gastos de representación incurridos en el ejercicio de sus funciones comerciales hasta un máximo de catorce euros por día de trabajo efectivo en 2023 y hasta un máximo de 14,50 euros por día de trabajo efectivo en 2024. A estos efectos, será necesario presentar los recibos o facturas correspondientes, siendo requisito presentar al menos recibos o facturas que acumulen un importe mínimo de 8,5 euros.

En caso de que no se justifique este mínimo de 8,5 euros, la empresa reembolsará únicamente el importe justificado.

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

7. Fondo fijo

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

8. Dieta completa (según tabla de convenio)

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

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

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

9. Gastos a justificar

Los trabajadores y las trabajadoras de la Compañía que, no percibiendo el reembolso de gastos y la dieta completa anteriores, por razones de trabajo incurra en gastos de viajes o invitaciones debidamente autorizadas, las justificará en nota de gastos acompañando los recibos, facturas o comprobantes correspondientes con las aclaraciones que sean necesarias.

10. Excepciones

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

ANEXO XVI

Representantes de comercio

1. Contratación

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

- a) Recuperación de rutas de distribuidores venta (indirecto), sin límite.
- b) Sustitución rutas propias en directo: Se acuerda no superar la cifra de 110.

Representantes de Comercio en un plazo de cuatro años, correspondiendo aproximadamente al 30 % de la fuerza de ventas a la fecha de la firma del acuerdo.

2. Retribuciones

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

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

A partir del primer día del tercer año de antigüedad, el Contrato de Trabajo de los Representantes de Comercio se transformará en uno de naturaleza ordinaria, como vendedor de directo, y con coeficiente salarial «130 Comercial», siempre y cuando las necesidades organizativas y de negocio de la compañía lo requieran.

- a) Comisiones fijas anuales.

Se acuerda el establecimiento de una «tabla de comisiones fijas anuales» para 2023 que se incluye como anexo I-Rep. Comercio.

- b) Incentivos.

Los incentivos por cumplimiento de objetivos para 2023 se abonarán mensualmente en base 100, de acuerdo con la tabla de «Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100 %», anexo I-Rep. Comercio.

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

Para su revalorización para los años 2024 y siguientes, será objeto de posterior negociación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

A efectos del año 2023, los objetivos, pesos, volúmenes y sistema de medición, se regularán según lo dispuesto en el anexo IX «Sistema de retribución variable incentivos de ventas» del presente convenio colectivo, para este colectivo de Representantes de Comercio.

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

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

c) Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.

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

Dicha gratificación se hará efectiva con la retribución del mes de disfrute del período vacacional, y cuyo valor por día disfrutado dentro de dichos períodos, será el resultante de la aplicación de la Tabla de gratificación anual por fecha de disfrute de vacaciones entre treinta 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 2023 (euros)

Rutas clientes día

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
17.939	19.227

Rutas clientes noche

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
19.967	21.254

Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100 %

Año 2023 (euros)

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
8.040	7.740

Gratificación anual por fecha disfrute vacaciones

Año 2023 (euros)

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
338	357

Representantes de Comercio*Tabla de incentivos por cumplimiento de objetivos año 2023*

Mínimo consecución 80 % / Máximo consecución 125 % (euros)

% de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad	Total incentivo adicional s/Acuerdo de fecha 28 de diciembre de 2022 para 2023
80 %	1.447,20	1.393,11	
81 %	1.487,40	1.431,81	
82 %	1.527,60	1.470,51	
83 %	1.567,80	1.509,20	
84 %	1.608,00	1.547,90	
85 %	1.648,20	1.586,60	
86 %	1.688,40	1.625,30	
87 %	1.768,80	1.702,69	
88 %	1.849,20	1.780,09	
89 %	2.010,00	1.934,88	
90 %	2.170,80	2.089,67	
91 %	2.331,60	2.244,46	
92 %	2.492,40	2.399,25	

% de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad	Total incentivo adicional s/Acuerdo de fecha 28 de diciembre de 2022 para 2023
93 %	2.653,20	2.554,04	
94 %	2.814,00	2.708,83	
95 %	3.376,80	3.250,59	
96 %	4.180,80	4.024,54	
97 %	4.984,80	4.798,49	
98 %	5.949,60	5.727,23	
99 %	6.914,40	6.655,97	
100 %	8.040,00	7.739,51	
101 %	8.442,00	8.126,48	780
102 %	8.844,00	8.513,46	750
103 %	9.246,00	8.900,43	750
104 %	9.648,00	9.287,41	750
105 %	10.050,00	9.674,38	750
106 %	10.371,60	9.983,96	750
107 %	10.693,20	10.293,54	750
108 %	11.014,80	10.603,12	750
109 %	11.336,40	10.912,70	1.500
110 %	11.658,00	11.222,28	1.500
111 %	11.979,60	11.531,86	1.500
112 %	12.301,20	11.841,44	1.500
113 %	12.622,80	12.151,02	1.500
114 %	12.944,40	12.460,60	1.500
115 %	13.266,00	12.770,18	1.500
116 %	13.587,60	13.079,76	1.500
117 %	13.909,20	13.389,34	2.250
118 %	14.230,80	13.698,92	2.250
119 %	14.552,40	14.008,50	2.250
120 %	14.874,00	14.318,08	2.250
121 %	15.115,20	14.550,27	2.250
122 %	15.356,40	14.782,45	2.250
123 %	15.597,60	15.014,64	2.250
124 %	15.838,80	15.246,82	2.250
125 %	16.080,00	15.479,01	2.250

Comisiones fijas anuales

Año 2024 (euros)

Rutas clientes día

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
18.567	19.899

Rutas clientes noche

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
20.666	21.998

Incentivos anuales por cumplimiento de objetivos en base 100 %

Año 2024 (euros)

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
8.321	8.011

Gratificación anual por fecha disfrute vacaciones

Año 2024 (euros)

Año 1.º antigüedad — Euros	Año 2.º antigüedad — Euros
350	369

Representantes de Comercio*Tabla de incentivos por cumplimiento de objetivos año 2024*

Mínimo consecución 80 % / Máximo consecución 125 % (euros)

% de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
80 %	1.497,85	1.441,87
81 %	1.539,46	1.481,92
82 %	1.581,07	1.521,97
83 %	1.622,67	1.562,03
84 %	1.664,28	1.602,08
85 %	1.705,89	1.642,13

% de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
86 %	1.747,49	1.682,18
87 %	1.830,71	1.762,29
88 %	1.913,92	1.842,39
89 %	2.080,35	2.002,60
90 %	2.246,78	2.162,80
91 %	2.413,21	2.323,01
92 %	2.579,63	2.483,22
93 %	2.746,06	2.643,43
94 %	2.912,49	2.803,64
95 %	3.494,99	3.364,36
96 %	4.327,13	4.165,40
97 %	5.159,27	4.966,44
98 %	6.157,84	5.927,69
99 %	7.156,40	6.888,93
100 %	8.321,40	8.010,39
101 %	8.737,47	8.410,91
102 %	9.153,54	8.811,43
103 %	9.569,61	9.211,95
104 %	9.985,68	9.612,47
105 %	10.401,75	10.012,98
106 %	10.734,61	10.333,40
107 %	11.067,46	10.653,82
108 %	11.400,32	10.974,23
109 %	11.733,17	11.294,65
110 %	12.066,03	11.615,06
111 %	12.398,89	11.935,48
112 %	12.731,74	12.255,89
113 %	13.064,60	12.576,31
114 %	13.397,45	12.896,72
115 %	13.730,31	13.217,14
116 %	14.063,17	13.537,56
117 %	14.396,02	13.857,97
118 %	14.728,88	14.178,39
119 %	15.061,73	14.498,80
120 %	15.394,59	14.819,22
121 %	15.644,23	15.059,53
122 %	15.893,87	15.299,84

% de consecución s/programa	1.º año antigüedad	2.º año antigüedad
123 %	16.143,52	15.540,15
124 %	16.393,16	15.780,46
125 %	16.642,80	16.020,78