

cibirá también las cantidades citadas, tanto sobre los kilómetros empleados en realizar las gestiones como los de ida y vuelta al centro de trabajo. Quedan exceptuados de este punto el personal de la red de ventas.

14.3 Cuando el trabajador, por necesidad de horario, no pudiera usar los vehículos de la empresa ni los servicios públicos interurbanos y tuviera que utilizar su vehículo propio, recibirá la cantidad equivalente al cómputo mensual de kilómetros recorridos desde su domicilio habitual al lugar de trabajo los días laborables que acuda al trabajo a razón de 19 pesetas por kilómetro, señalándose una cantidad mínima de 7.500 pesetas.

14.4 Cuando el trabajador haga uso de los transportes públicos interurbanos para acudir al trabajo, la empresa abonará el importe de los mismos, previa justificación.

14.5 Vehículos red de ventas.—Cuando la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, la empresa abonará todos los gastos del vehículo excepto el de combustible. Como compensación a estos gastos, la empresa abonará al trabajador la cantidad resultante de aplicar el precio vigente del combustible al consumo de cada vehículo, según catálogo de fabricante, incrementado éste en un 40 por 100.

## CAPÍTULO XV

### Comité de Seguridad y Salud

Este Comité se regirá de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición final única.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

## ANEXO I

### Tabla salarial año 1998

	Anual	Mensual
<b>A) Personal con mando</b>		
Directores .....	4.313.568	284.411
Directores regionales de ventas .....	2.912.644	192.043
Jefes departamento .....	2.912.644	192.043
Jefes Sección Administración .....	2.387.213	157.399
Encargados (turno y sección) .....	2.328.876	153.552
Adjunto Direc. regional .....	2.328.876	153.552
Encargadas planta envasado .....	1.822.702	120.178
<b>B) Personal sin mando</b>		
Técnicos informática:		
Programador analista .....	2.328.876	153.552
Programador .....	2.261.200	149.090
Operador ordenador .....	2.214.499	146.011
Grabadora-Verificadora .....	1.704.164	112.362
Auxiliares .....	1.657.625	109.294
Administrativos:		
Secretaria Dire. bilingüe .....	2.239.499	147.659
Oficial primera .....	2.214.499	146.011
Oficial segunda .....	2.130.443	140.469
Secretaria departamento .....	1.894.625	124.920
Auxiliares .....	1.657.625	109.294
Aspirante Admon. ....	1.486.951	98.040
Técnicos laboratorio:		
Ayudante laboratorio .....	2.083.729	137.389
Auxiliares laboratorio .....	1.657.625	109.294
Técnicos mantenimiento:		
Oficial primera .....	2.214.499	146.011
Oficial segunda .....	2.130.443	140.469
Oficial segunda calderas .....	2.083.729	137.389
Ayudante .....	2.039.004	134.440
Peón .....	2.039.004	134.440
Técnicos Publicidad:		
Publicista .....	2.214.499	146.011

	Anual	Mensual
<b>C) Mercantiles</b>		
Visitador-promotor .....	2.130.443	140.469
Delegado de ventas .....	2.130.443	140.469
<b>D) Obreros</b>		
Producción:		
Oficial primera .....	2.130.443	140.469
Oficial segunda .....	2.083.729	137.389
Peón .....	2.039.004	134.440
Oficial primera envasado .....	1.755.305	115.734
Oficial segunda envasado .....	1.657.625	109.294
Distribución de almacenes:		
Conductores .....	2.130.443	140.469
Almaceneros .....	2.083.729	137.389
Mozo almacén .....	2.039.004	134.440
Servicios Auxiliares:		
Telefonista-Recepcionista .....	1.704.164	112.362
Personal Oficinas Auxiliares:		
Oficial primera albañil .....	2.214.499	146.011
Peón albañil .....	2.039.004	134.440
<b>E) Subalterno</b>		
Personal subalterno:		
Ordenanzas .....	2.039.004	134.440

**15898** RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo Nacional de la empresa «Schweppes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Nacional de la empresa «Schweppes, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008652), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación y, de otra, por el Comité Intercentros y Delegados sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## IV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA «SCHWEPPEES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la compañía «Schweppes, Sociedad Anónima» tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde el 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2000 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.

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

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo de «Schweppes, Sociedad Anónima», sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

## CAPÍTULO II

### Artículo 5. *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 6. *Jornada de trabajo anual.*

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

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

### Artículo 7. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio (1999-2000), se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborables y ventidós en las oficinas de central o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones, se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.

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

### Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

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

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

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200 por 100 del tiempo trabajado en horas normales.

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

Serán compensadas a criterio del trabajador; bien en tiempo de descanso al 200 por 100, o retribuidas aplicándose las tablas y valores del anexo II.

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

### Artículo 9. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

a) Por matrimonio, quince días naturales.

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

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos dos días.

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

Dos días laborables, en los casos de intervención de pronóstico reservado tales como: Fimosis, hernias, varices, admigdalectomía, «hallux valgus», colicistectomía etc. del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Un día para hermanos, padres políticos y hermanos políticos (el de la asistencia a la intervención quirúrgica).

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

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

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

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

f) 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.

g) 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.

h) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

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

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el salario base de Convenio, plus de Convenio, plus de empresa, antigüedad y con el promedio del mes anterior, y, según los casos de primas de producción, venta, distribución, incentivos a empleados y nocturnidad.

Artículo 10. *Permisos no retribuidos.*

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

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

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

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.

## CAPÍTULO III

## Régimen de percepciones económicas

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PRINCIPIOS GENERALESArtículo 11. *Incrementos salariales.*

Para 1999, se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes al 31 de diciembre de 1998 del 2 por 100.

La aplicación del citado incremento se refleja en los valores incluidos en los distintos artículos y anexos del presente Convenio.

Para el segundo año de vigencia del Convenio (2000), se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes al 31 de diciembre de 1999 del IPC previsto para el año 2000 + 0,2 por 100.

Por IPC previsto, se entenderá el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno al tiempo de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2000.

Artículo 12. *Estructura salarial.*

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

## A) Percepciones salariales:

Salario base Convenio.

Complementos de salario base de Convenio.

## 1.º Complementos personales:

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus de empresa.

## 2.º Complementos de puesto de trabajo:

2.1 Nocturnidad.

2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

## 3.º Complementos de calidad o cantidad de trabajo:

3.1 Plus de Convenio.

3.2 Horas extraordinarias.

3.3 Prima de producción.

3.4 Prima de venta.

3.5 Incentivo a empleados.

3.6 Premio de puntualidad y asistencia.

## 4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

4.1 Gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

## B) Percepciones no salariales:

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

## 1.º Indemnizaciones o suplidos:

1.1 Plus de transporte.

1.2 Dieta.

1.3 Ayuda comida.

1.4 Quebranto de moneda.

## 2.º Prestaciones de la Seguridad Social:

2.1 Enfermedad cargo INSS.

2.2 Accidentes, cargo mutua patronal.

## 3.º Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la empresa:

3.1 Complemento de enfermedad.

3.2 Complemento de accidente.

3.3 Complementos familiares.

3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

3.5 Premio de nupcialidad en pago único.

3.6 Premio de natalidad en pago único.

## 4.º Acción social a cargo de la empresa:

4.1 Ayuda a guardería.

4.2 Ayuda escolar.

4.3 Cajas degustación de producto.

4.4 Paquete Navidad.

4.5 Economato laboral.

4.6 Becas estudios trabajadores.

4.7 Premio de jubilación.

4.8 Bajas definitivas por invalidez.

4.9 Seguro de vida.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> PERCEPCIONES SALARIALES

## A) Salario base:

Artículo 13. *Conceptos y devengos.*

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

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

## B) Complementos del salario base:

Artículo 14. *Antigüedad.*

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

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

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

3.º Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo político o sindical, y la prestación del servicio militar o social sustitutorio en forma voluntaria u obligatoria.

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

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

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

Artículo 15. *Plus de empresa.*

El plus de empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante doce mensualidades. Se faci-

litará relación no nominal de los pluses de empresa excluyendo el personal que está encuadrado en salario anual fijado.

Se establece para el personal con contrato indefinido con coeficiente salarial 130 y que haya generado una antigüedad de tres años, un plus de empresa mínimo de 250.000 pesetas brutas/año.

#### Artículo 16. *Nocturnidad.*

1.º El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 34 por 100 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 con lo que prevenía la ordenanza laboral 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 17. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 46,82 pesetas/hora durante 1999.

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 18. *Plus de Convenio.*

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

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

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

En concordancia con lo estipulado en el artículo 8 de este Convenio, las partes negociadoras convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores-tipo por categorías para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio, y cuyas tablas se adjunta como anexo II.

#### Artículo 20. *Prima de producción e incentivos a empleados.*

1. En lo referente a prima de producción, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en el anexo VII del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por rendimientos y coeficientes salariales.

2. El personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de prima de producción, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por este concepto, percibirá el denominado «Incentivo a empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo VIII de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo así como domingos y festivos.

3. A los efectos previstos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual, aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

#### Artículo 21. *Prima de venta.*

A) La prima de ventas se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión de Ventas del Comité Intercentros y que figuran como anexo IX.

B) Expresamente «Schweppes, Sociedad Anónima», se reserva el derecho de establecer otros sistemas de primas o incentivos para el lanzamiento

o promoción de determinados productos, tamaños o sabores, cuyos condicionamientos tanto técnicos como económicos serán los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del período de vigencia que para cada caso se establece.

#### Artículo 22. *Premio de puntualidad y asistencia.*

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 21.907 pesetas anuales, que se percibirá a razón de 1.991 pesetas mensuales, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

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

- a) Dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo en un mes.
- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

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

Los permisos y licencias previstos en el artículo 9 del presente Convenio.

Las ausencias por incapacidad temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad común y maternidad.

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

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

Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos en los permisos y licencias establecidos en el artículo 9 de este Convenio, o cualquier otro que tuviera o pudiera tener la condición de retribuido, en aquellos casos que legalmente tuvieran las condiciones de licencia o permisos retribuidos.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

1.º Los días de vacaciones se abonarán por el importe del salario base del Convenio, antigüedad, plus de empresa, plus de Convenio y plus de nocturnidad, en su caso.

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

#### Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las denominadas bolsa de vacaciones y paga de beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 de Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de 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 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base Convenio, antigüedad y plus de Convenio.

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

#### Artículo 25. *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.*

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria, durante los meses de junio a septiembre, inclusive, las vacaciones anuales serán

concedidas por la empresa preferentemente fuera del período estival determinado y al efecto de compensar al trabajador, de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria, que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

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

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base de Convenio y plus de Convenio.

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

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PERCEPCIONES NO SALARIALES

#### A) Suplidos

##### Artículo 26. *Plus de transporte.*

1. Se pagarán 216,57 pesetas por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio, excepto en aquellos centros que disfruten de otras condiciones (A Coruña, Sevilla y central).

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

##### Artículo 27. *Dietas y ayuda a comidas.*

Se estará a lo dispuesto en el anexo X del presente Convenio.

##### Artículo 28. *Quebranto de moneda.*

1. El personal que su 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 67.127 pesetas/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

#### B) Mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social y complementos y ayudas a la familia

##### Artículo 29. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno número DP-002, que se adjunta al presente Convenio. Anexo XVI.

##### Artículo 30. *Complementos y ayudas a la familia.*

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

#### C) Acción social de la empresa

##### Artículo 31. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años, percibirán mensualmente la cantidad de 2.239 pesetas por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

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

##### Artículo 32. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía se fija en 27.906 pesetas anuales por hijo, comprendidos

entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los diecinueve años en caso de FP II.

2. Se amplía hasta los veinticinco años el derecho a la ayuda escolar de los hijos de trabajadores que realicen estudios universitarios, previa solicitud y justificante de matriculación.

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.

##### Artículo 33. *Caja degustación.*

En cada centro de trabajo se determinará el número de cajas de degustación. En ningún caso, dichas cajas podrán ser posteriormente comercializadas.

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

##### Artículo 34. *Paquete de Navidad.*

El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 17.353 pesetas/año por trabajador.

La elección del mismo será gestionada por el Comité de Empresa de cada centro.

##### Artículo 35. *Economato laboral.*

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la empresa en donde hubiera economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un economato laboral de 241 pesetas.

##### Artículo 36. *Becas estudios trabajadores.*

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Schwepes, Sociedad Anónima» las becas siguientes:

1. Quince becas de 61.904 pesetas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.
2. Veinte becas de 102.322 pesetas para estudios superiores.

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

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

##### Artículo 37. *Jubilación.*

De acuerdo con la política general de empleo de la compañía y con el propósito de regular a través del Convenio Colectivo una adecuación acompañada de la plantilla en cada momento necesario se establece:

- a) La jubilación será obligatoria al alcanzar la edad de sesenta y cinco años, siempre que el trabajador afectado tenga derecho, por tener cotización suficiente, a una pensión pública de jubilación.
- b) El personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio, podrá solicitar que se le conceda un premio de jubilación en las condiciones que a continuación se especifican:

Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la empresa, de las cantidades brutas indicadas en el anexo XI.

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

##### Artículo 38. *Bajas definitivas por invalidez.*

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarara que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasará a la situación de invalidez permanente, en su grado de incapacidad permanente

total, dicho productor percibirá por ser baja definitiva en la empresa, la cantidad bruta de 4.217.847 pesetas para el 55 por 100, y de 2.811.897 pesetas para el 75 por 100.

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

Más de doce meses de incapacidad temporal las cantidades reseñadas en el primer párrafo de este artículo.

Entre seis y doce meses de incapacidad temporal, la cantidad bruta de 4.488.981 pesetas para el 55 por 100, y 3.206.415 pesetas para el 75 por 100.

Menos de seis meses de baja, la cantidad bruta de 5.130.263 pesetas para el 55 por 100, y de 3.847.698 pesetas para el 75 por 100.

#### Artículo 39. Seguro de vida.

«Schweppes, Sociedad Anónima» tendrá contratado una póliza colectiva de seguro de vida por un capital para cada empleado de 2.000.000 de pesetas.

Asimismo se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital asegurado.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

#### Artículo 40. Absorción y Compensación.

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

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

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

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

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

#### Artículo 41. Garantía personal.

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

### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

#### Artículo 42. Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC), registre al 31 de diciembre de 1999 un crecimiento superior al 1,8 por 100 (uno con ocho por ciento), se efectuará

una revisión salarial a partir del mencionado 1,8 por 100 en el porcentaje diferencial entre el IPC real y el 1,8 por 100.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (2000), la cláusula de revisión salarial, operará con el mismo sistema que para 1999, es decir, a partir del IPC previsto para el año 2000.

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

### SECCIÓN 6.<sup>a</sup>

#### Artículo 43. Comité Intercentros.

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

#### Artículo 44. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

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

Apartado 1.º Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio y cuatro representantes de la empresa.

Apartado 2.º Funciones:

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

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

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

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

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3.º Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones: La Comisión se reunirá:

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias, se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de las oficinas centrales de «Schweppes, Sociedad Anónima», calle Sor Ángela de la Cruz, 3, Madrid.

Artículo 45. *Procedimientos de solución de conflictos.*

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresa y trabajadores.
2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera. *Representantes.*

En representación de «Schweppes, Sociedad Anónima»:

Acitores, José Luis.  
Aguirre de Cárcer, Jaime.  
Cabrito, Ruth.  
Casado, Frutos.  
Chicharro, José Enrique.  
Díaz Chas, Jesús.  
Esteban, Fco. Javier.  
Mateo, Francisco.  
Molinero, Ignacio.

y en representación del personal afectado por este Convenio, los componentes del Comité Intercentros que a continuación se relacionan:

Por CCOO:

Bernardo, José Luis.  
García, Antonio.  
Narváez, Antonio.  
Núñez, Arturo.  
Regueiro, Luis.  
Rodríguez, Manuel.  
Rojo, Luis.

Por UGT:

Betolaza, Ángel.  
Gómez, Julián.  
Pastor, Rafael.  
Veiga, Fermín.

Por USO:

Sarabia, Ernesto.

redactan el articulado del IV Convenio Nacional de la compañía «Schweppes, Sociedad Anónima», pactando las condiciones contenidas en su articulado y acordando presentarlo a la autoridad laboral competente para su oportuno registro.

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

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

Disposición adicional tercera. *Comisiones.*

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

- a) Comisión de Seguridad y Salud: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud del Comité Intercentros, y que figuran como anexo XII.
- b) Comisión de Formación: Se regula de conformidad con la normativa estipulada en los acuerdos suscritos con la Comisión Nacional de Formación del Comité Intercentros, y que figuran como anexo XIII.
- c) Comisión 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 funcional.  
Movilidad geográfica.  
Contratación.  
Clasificación profesional (grupos profesionales).  
Ascensos y promociones.  
Excedencias.

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

Una vez alcanzados los acuerdos que regulen estas materias serán incorporados al texto de Convenio.

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

Con la antelación suficiente, en cuanto a la comunicación a la Dirección de Personal, cualquier miembro del Comité Intercentros podrá realizar sus tareas sindicales en los distintos centros de trabajo pertenecientes a «Schweppes, Sociedad Anónima», 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.

- e) Comisión de ventas.

Disposición adicional cuarta. *Política de empleo.*

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

b) Asimismo, se compromete a informar puntualmente de los planes de actuación general establecidos o previstos en el área industrial y comercial.

c) Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

d) La compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2 por 100 de la plantilla para trabajadores con minusvalía.

Disposición adicional quinta. *Participación sindical en la contratación.*

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

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

Disposición adicional sexta. *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 base Convenio.
- Plus de Convenio.
- Plus de empresa.
- Incentivos a empleados.
- Antigüedad.

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

Disposición adicional séptima. *Actas y acuerdos preexistentes.*

Tomando en consideración que el I Convenio Colectivo Nacional pretendía unificar en un texto único los diferentes textos de los distintos Convenios Colectivos que regulaban hasta el 31 de diciembre de 1994 las relaciones laborales en el seno de la empresa, ambas partes acuerdan dar validez y fuerza obligacional, como si de cualquier otro artículo del presente Convenio se tratara, a aquellas actas y acuerdos provenientes de los Convenios antes mencionados y cuya relación pormenorizada figurará en los registros de la Comisión Paritaria de interpretación de Convenio.

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

Para 1999:

Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 por 100, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas de 1999 de toda la compañía.

Para 2000:

Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, y que no estén incluidas en el sistema de Dirección por Objetivos de la Compañía (Bonus), se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 por 100, siempre y cuando se cumpla el programa global de ventas del año 2000 de toda la compañía.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados en las fechas oportunas los volúmenes que componen el programa total de ventas de la compañía para los años 1999 y 2000.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las percepciones salariales descritas en el capítulo III sección 2.<sup>a</sup>

Disposición adicional novena. *Gratificación no consolidable por cumplimiento del programa de 200 rellenable.*

Para 1999:

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

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 por 100 si se cumple el programa de 1999 del formato 200 rellenable.

b) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,3 por 100 si se supera en un + 1 por 100 el programa de 1999 del formato 200 rellenable.

Para 2000:

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

a) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,2 por 100 si se cumple el programa del año 2000 del formato 200 rellenable.

b) Gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,3 por 100 si se supera en un + 1 por 100 el programa del año 2000 del formato 200 rellenable.

En poder de ambas representaciones quedarán depositados los volúmenes en las fechas oportunas que componen el programa del formato 200 rellenable, para los años 1999 y 2000.

El porcentaje para el cálculo de la gratificación operará sobre los conceptos que componen las percepciones salariales descritas en el capítulo III sección 2.<sup>a</sup>

Disposición adicional décima. *Compensación.*

Se acuerda consolidar en los salarios vigentes al 1 de enero de 1999 de todos los empleados de «Schweppes, Sociedad Anónima», la cantidad de 5.000 pesetas brutas/año y dejar sin efecto el documento anexo del Convenio Colectivo Nacional de la compañía «Schweppes, Sociedad Anónima», del año 1994, de fecha 19 de julio de 1994.

## ANEXO I

### Jornadas de trabajo anual

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, la distribución de jornadas, días y horarios de trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la compañía, tras su aprobación y firma por los representantes del Comité Intercentros y de la empresa, quedarán registrados en la Secretaría de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

## ANEXO II

### Tabla de horas extras y festivos para 1999

FÁBRICA MADRID

*Personal jornada trabajo diurno*

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones .....	100	1.773	12.404
Subalternos .....	110	1.957	13.697
Ayudantes espec. y aux. adtivos. ....	115	2.043	14.304
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	2.133	14.928
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	2.312	16.180
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	2.486	17.403
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .	170	3.016	21.110
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .	200	3.552	24.863



*Personal jornada trabajo nocturno*

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones .....	100	2.210	15.464
Subalternos .....	110	2.430	17.006
Ayudantes espec. y aux. adtivos. ....	115	2.533	17.730
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	2.649	18.548
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	2.869	20.090
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	3.094	21.664
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .	170	3.753	26.273
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .	200	4.414	30.898

## CENTRAL MADRID

*Personal jornada trabajo diurno*

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones .....	100	1.625,59	11.378
Subalternos .....	110	1.788,16	12.516
Ayudantes espec. y aux. adtivos. ....	115	1.869,44	13.086
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	1.950,71	13.656
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	2.113,29	14.793
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	2.275,82	15.931
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .	170	2.763,53	19.343
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .	200	3.251,19	22.758

## GALAICO-ASTUR

*Personal jornada trabajo diurno y nocturno*

Categorías	Coefic. salarial	Horas extras	Festivos comercial	Festivos industrial
Peones .....	100	1.620	17.436	20.925
Subalternos .....	110	1.779	17.436	20.925
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	1.863	17.436	20.925
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	1.937	17.436	20.925
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	2.105	17.436	20.925
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	2.261	17.436	20.925
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .	170	—	—	—
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	—	—	—

## ANDALUCÍA OCCIDENTAL

*Personal jornada trabajo diurno*

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones .....	100	1.435,52	10.049
Subalternos .....	110	1.582,63	11.075
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	1.651,74	11.563
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	1.723,06	12.057
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	1.867,95	13.076
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	2.009,50	14.069
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .	170	2.438,59	17.071
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .	200	2.871,03	20.097

*Personal jornada trabajo nocturno*

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones .....	100	1.785,47	12.495
Subalternos .....	110	1.963,80	13.743
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	2.048,51	14.342
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	2.142,12	14.992
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	2.320,45	16.240
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	2.502,12	17.514
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .	170	3.035,98	21.252
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .	200	3.567,61	24.973

## ANEXO III

## Salarios de Convenio

*Anuales para 1999*

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz .....	61	799.624	281.138	1.080.762
Peones .....	100	1.310.858	460.880	1.771.737
Subalternos .....	110	1.441.943	418.982	1.860.924
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	1.507.486	400.765	1.908.251
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	1.573.030	384.066	1.957.096
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	1.704.114	354.522	2.058.637
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	1.835.199	329.200	2.164.399
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .....	170	2.228.457	271.106	2.499.563
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	2.621.715	230.440	2.852.154

*Mensuales para 1999*

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz .....	61	49.976	17.571	67.548
Peones .....	100	81.929	28.805	110.734
Subalternos .....	110	90.121	26.186	116.308
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	94.218	25.048	119.266
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	98.314	24.004	122.318
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	106.507	22.158	128.665
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	114.700	20.575	135.275
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .....	170	139.279	16.944	156.223
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	163.857	14.402	178.260

*Diarios para 1999*

Categorías	Coefic. salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz .....	61	1.648,709	579,666	2.228,375
Peones .....	100	2.702,800	950,267	3.653,067
Subalternos .....	110	2.973,078	863,880	3.836,957
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	3.108,218	826,320	3.934,538
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	3.243,360	791,889	4.035,249
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	3.513,638	730,973	4.244,611
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	3.783,916	678,762	4.462,678
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .....	170	4.594,756	558,982	5.153,739
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	5.405,597	475,134	5.880,731

## ANEXO IV

## Tabla cálculo de la antigüedad para 1999

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones .....	100	1.023.776	63.986	2.110,878
Subalternos .....	110	1.126.154	70.385	2.321,968
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	1.177.343	73.584	2.427,512
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	1.228.532	76.783	2.533,055
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	1.330.909	83.182	2.744,143
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	1.433.289	89.581	2.955,234
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .....	170	1.740.421	108.776	3.588,497
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	2.047.555	127.972	4.221,763

## ANEXO V

## Antigüedad

Años empresa	F. ingreso	Porcentaje antigüed.
2	1997	5
3	1996	5
4	1995	10
5	1994	10
6	1993	10
7	1992	16
8	1991	16
9	1990	16
10	1989	22
11	1988	22
12	1987	22
13	1986	28
14	1985	28
15	1984	28
16	1983	34
17	1982	34
18	1981	34
19	1980	40
20	1979	40
21	1978	40
22	1977	46
23	1976	46
24	1975	46
25	1974	52
26	1973	52
27	1972	52
28	1971	58
29	1970	58
30	1969	58
31	1968	64
32	1967	64
33	1966	64
34	1965	70
35	1964	70
36	1963	70

## ANEXO VI

Tabla cálculo nocturnidad 1999

Categorías	Coefic. salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones .....	100	1.771.736	147.645	4.854,071
Subalternos .....	110	1.860.925	155.077	5.098,424
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	1.908.251	159.021	5.228,084
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	1.957.094	163.091	5.361,902
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	2.058.636	171.553	5.640,100
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	2.164.400	180.367	5.929,864
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .....	170	2.499.563	208.297	6.848,118
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	2.852.154	237.679	7.814,119

## ANEXO VII

## Prima de producción mensual para 1999

La prima de producción está establecida para el personal de industrial y todos aquellos trabajadores que habitualmente vienen percibíendola con la categoría de Peones, Ayudantes especialistas, Oficiales 2.<sup>a</sup>, Oficiales 1.<sup>a</sup>, Encargado de Grupo y Encargado de Sección, fijándose la cuantía mensual para cada una de las citadas categorías en la tabla que a continuación se detalla:

Pocentaje rendimiento mensual	Coef. 100	Coef. 110-115	Coef. 120	Coef. 130	Coef. 140	Coef. 170
85	28.373	28.960	29.852	31.387	33.054	37.970
86	31.784	31.859	32.520	34.200	35.872	41.393
87	32.351	32.728	33.128	34.830	36.092	42.148
88	32.922	33.306	33.722	35.463	37.132	42.908
89	33.485	33.884	34.322	36.086	37.761	43.669
90	34.054	34.463	34.917	36.718	38.393	44.431
91	38.371	38.822	39.087	41.108	39.309	49.737
92	39.199	39.419	39.700	41.749	43.456	50.514
93	40.008	40.077	40.312	42.385	44.094	51.296
94	40.652	40.899	42.007	43.348	45.068	52.457
95	41.125	41.489	41.834	43.992	45.700	53.235
96	45.862	46.026	46.121	48.393	50.136	58.553
97	46.467	46.637	46.716	49.040	50.780	59.344
98	47.259	47.303	47.373	49.702	51.449	60.140
99	47.885	47.905	47.973	50.354	52.099	60.926
100	48.489	48.504	48.581	51.006	52.743	61.718

## ANEXO VIII

Tabla de incentivos a empleados para 1999

Categorías	Coefic. salarial	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía diaria
Aprendiz .....	61	531.613	44.301	1.456,473
Peones .....	100	581.869	48.489	1.594,162
Subalternos .....	110	582.057	48.505	1.594,676
Ayudantes espec. y Aux. adtivos. ....	115	582.057	48.505	1.594,676
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	120	582.966	48.580	1.597,166
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	130	612.380	51.032	1.677,755
Enc. Grupo y Capataces Turno .....	140	642.658	53.555	1.760,707
Enc. Sección, Jefes Sección y Téc. tit. medios .....	170	740.984	61.749	2.030,093
Enc. general, Jefes Departam. y Téc. tit. superior .....	200	848.738	70.728	2.325,309

## ANEXO IX

## Acta resumen de la Comisión Nacional de Ventas

La presente acta recoge los acuerdos alcanzados en la Comisión Nacional de Ventas y ratificados por el Comité Intercentros, en relación a los criterios reguladores de la denominada prima de ventas contemplada en el artículo 21 del Convenio Colectivo Nacional.

Los mencionados acuerdos son los siguientes:

1. Programa de ventas: La realización de los programas de ventas por áreas, y su segregación en las correspondientes rutas, deberán tomar en consideración los factores siguientes:

Ventas del año anterior.  
Estudios externos de evolución del mercado.  
Otros criterios objetivos de carácter interno.

1.1 Nuevos lanzamientos: Los nuevos productos o extensiones de los actuales que la compañía decida introducir en el mercado formarán parte de los programas de venta de cada ruta, en cuanto que constituyen un factor básico para el desarrollo del negocio futuro y no es conveniente diferenciar su sistema de gratificación.

2. Canal de hostelería y resto:

2.1 Escala de consecución: Con el propósito de homogeneizar las diferentes situaciones existentes en la actualidad, se establecen las siguientes escalas correspondiendo la primera columna al porcentaje alcanzado sobre el programa establecido de cada ruta y la segunda y siguientes al resultante en pesetas, dependiendo del área de que se trate:

Porcentaje alcanzado de programa	Área centro	Área catalana	Resto áreas
< 90	736.358	715.469	548.352
91	753.070	731.136	564.019
92	780.227	757.248	579.686
93	807.383	783.360	595.354
94	835.584	809.472	611.021
95	863.785	835.584	626.688
96	893.030	866.918	642.355
97	922.276	893.030	658.022
98	951.521	924.365	681.001
99-100-101	1.021.501	992.256	731.136
102	1.094.615	1.060.147	783.360
103	1.125.949	1.091.482	805.294
104	1.158.328	1.122.816	828.273
105	1.190.707	1.154.150	852.296
106	1.224.131	1.185.485	875.274
107	1.257.554	1.216.819	899.297
108	1.290.977	1.253.376	924.365
109	1.325.445	1.284.710	948.388
110	1.359.913	1.321.267	965.100
111	1.395.425	1.352.602	981.811
112	1.430.938	1.383.936	997.478
113	1.466.450	1.420.493	1.013.146
114	1.503.007	1.457.050	1.028.813
> 115	1.530.163	1.477.939	1.044.480

Las mencionadas tablas no serán de aplicación en aquellos centros de ventas que, como consecuencia de ciertas diferencias en el conjunto de las retribuciones fijas, pudiera su aplicación generar distorsiones al alza con respecto al resto de las áreas. La mencionada circunstancia será comunicada a la Comisión Nacional de Ventas para su conocimiento y aprobación.

2.2 Distribución mensual: Las cantidades indicadas en el cómputo anual, en cada una de las tres áreas descritas y en cada uno de los tramos de consecución, serán divididas por 12, percibiéndose cada mes una doceava parte de las cantidades anuales que correspondiera.

### 3. Canal de alimentación:

3.1 Objetivos alimentación 1999: La cantidad a percibir en 1999, como objetivo alimentación, será la resultante de aplicar un incremento del 2 por 100 sobre la base 100 de 1998, es decir:

$$OA\ 1999 = OA\ 1998 + 2\ \text{por}\ 100\ (\text{incremento de Convenio Colectivo}).$$

Estas cantidades se verán afectadas por los índices de escala indicados para este canal y reflejados en el siguiente apartado.

3.2 Escala de consecución: La escala de consecución de los objetivos de alimentación es la siguiente:

Porcentaje alcanzado de programa	Índice de escala
< 90	80
91	81
92	83
93	85
94	87
95	89
96	91
97	93
98	95
99-100-101	100
102	105
103	107
104	109
105	111
106	113
107	115
108	117
109	119
> 110	120

3.3 Distribución mensual: Las pesetas base 100 para 1999, resultantes de aplicar sobre la base 100 de 1998 el 2 por 100 de incremento de Convenio, serán, asimismo, divididas por doce mensualidades iguales. Esta cantidad mensual se verá afectada por la aplicación del índice de escala descrito en el punto 3.2.

### 4. Regularización: No existirá para el canal hostelería.

El desarrollo del mercado de alimentación (OA), sujeto a comportamientos irregulares, reflejo de actividades promocionales y otra serie de factores, hace necesario regularizar con carácter mensual los resultados acumulados con relación a los programas de cada ruta.

5. Suplentes: Los correturnos o suplentes percibirán la media del grupo al que están asignados.

6. Tablas de consecución: La tabla descrita en el apartado 2.1 y el objetivo alimentación (OA) resultante, según lo previsto en el apartado 3.1, serán modificados anualmente con el incremento que se establezca para las distintas percepciones económicas.

Con respecto a 2000, se aplicará el porcentaje que corresponda, de conformidad con lo estipulado en el artículo 11 del presente Convenio.

## ANEXO X

### Dietas para 1999

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
<i>Nivel D</i>		
100-110-115 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	6.105 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel C</i>		
140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	6.975 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel B</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	7.850 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
<i>Nivel A</i>		
200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado (cargos especiales).	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

### Ayuda comidas 1999

#### Ventas y/o distribución en rutas de plaza

Salariales coeficientes	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas Trabajador/día efectivo de trabajo - Pesetas	Centro/zona trabajo
100/110/115 120/130/140	Vendedores. Promotores. Inspectores. Jefes de Ventas.	1.412 1.442 1.411 873 1.663 873 1.814 1.027 1.152 1.442	Madrid. Aragón. Levante. Cataluña. Baleares. Galaico/Astur. Norte. A. Occidental. A. Oriental. Granada y Jaén.

## Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial

Salariales coeficientes	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas Trabajador/día efectivo de trabajo — Pesetas	Centro/zona trabajo
100/110/115	Vendedores.	1.412	Madrid.
120/130/140	Promotores.	1.924	Aragón.
170/200	Inspectores.	1.814	Levante.
	Jefes de Ventas.	1.442	Cataluña.
		1.663	Baleares.
		1.698	Galaico/Astur.
		1.814	Norte.
		1.779	A. Occidental.
		1.361	A. Oriental.
		1.442	Granada y Jaén.

## ANEXO XI

## Premio jubilación 1999

Años	Centro de trabajo Centro	Centro de trabajo Cataluña/Aragón	Centro de trabajo Levante	Centro de trabajo Balear	Centro de trabajo Norte
Jubil. 60 ...	4.267.791	3.926.368	3.670.301	3.926.368	4.570.578
Jubil. 61 ...	3.414.234	3.141.095	2.936.241	3.141.095	3.832.207
Jubil. 62 ...	2.845.194	2.617.578	2.446.865	2.617.578	3.339.957
Jubil. 63 ...	2.418.413	2.224.940	2.079.835	2.224.940	2.970.770
Jubil. 64 ...	1.991.638	1.832.307	1.712.861	1.832.307	2.601.588
Jubil. 65 ...	1.422.596	1.308.790	1.223.433	1.541.333	2.109.339

Años	Centro de trabajo Galicia/Asturias	Centro de trabajo Andalucía Occidental	Centro de trabajo Andalucía Oriental	Centro de trabajo Central
Jubil. 60 .....	3.422.649	3.926.368	3.926.368	3.670.301
Jubil. 61 .....	2.738.121	3.141.095	3.141.095	2.936.241
Jubil. 62 .....	2.281.767	2.617.578	2.617.578	2.446.865
Jubil. 63 .....	1.939.498	2.224.940	2.224.940	2.079.835
Jubil. 64 .....	1.597.238	1.832.307	1.832.307	1.712.861
Jubil. 65 .....	1.140.882	1.308.790	1.308.790	1.223.433

## ANEXO XII

## Comisión Nacional de Seguridad y Salud

## Estatutos

## Artículo 1.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud de «Schweppes, Sociedad Anónima» se crea al amparo del acuerdo alcanzado sobre esta materia entre la empresa y el Comité Intercentros, que dice como sigue:

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

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

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

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

Articular y definir las funciones de participación, las competencias que deberá 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 estarán 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 aquéllos 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 estará compuesta por hasta ocho representantes designados por el Comité Intercentros, y en el mismo número designados por la Dirección de la Empresa. Podrá contarse con Asesores por cada una de las partes.

La presidencia de la misma recaerá en un representante de los designados por la Dirección de la Empresa. El Secretario será designado de entre los representantes del Comité Intercentros.

Artículo 4. *Periodicidad.*

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

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

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

Artículo 5. *Funciones.*

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

a) Elaborar un Plan de Prevención a Nivel Nacional, ponerlo en práctica y efectuar la coordinación y seguimiento del mismo, fijando objetivos y calendario, teniendo en cuenta la formación y medios necesarios, y las posibilidades económicas.

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

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

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

e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.

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

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

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

## ANEXO XIII

## Acta de Constitución y Estatutos de la Comisión Paritaria de Formación de «Schweppes, Sociedad Anónima»

## Artículo 1.

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

## Artículo 2.

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

## Artículo 3.

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

## Artículo 4.

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

## Artículo 5.

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

## Artículo 6.

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

## Artículo 7.

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

## Artículo 8.

Esta Comisión tendrá competencias en todos los cursos de formación presentados a concurso que se den a los trabajadores de cualquiera de los Centros de Trabajo, comprendidos y pertenecientes a los ámbitos del Convenio de 1999.

## Artículo 9.

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

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

## Artículo 10.

Esta Comisión informará al personal sobre los cursos de formación con una antelación mínima aproximada de 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 XIV

### Reglamento y Funciones Generales del Comité Intercentros de Schweppes

El presente Reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento y el seguimiento interno del Comité Intercentros de la Empresa Schweppes, 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.

## Artículo 2.

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

## Artículo 3.

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

## 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, Delgados de Personal. Se elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

## 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, en base a los asuntos debidamente cumplimentados que presenten los miembros del Comité Intercentros, o secciones sindicales estatales.

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

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

#### Artículo 9.

Los Delegados sindicales estatales de aquellas organizaciones sindicales con participación en el Comité Intercentros y que hayan obtenido en las elecciones sindicales más del 10 por 100 del total de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, proponer asuntos para el orden del día y participar en los debates con voz pero sin voto.

#### Artículo 10.

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

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

#### Artículo 11.

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

Desplazamientos y dietas: Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros, es decir, desplazamientos, alojamientos y dietas serán abonados por parte de la empresa.

Competencias y cometidos:

a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de Trabajo, Delegados de Personal y secciones sindicales.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos del personal de investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye al 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.

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

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

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

### ANEXO XV

#### Norma de Régimen Interior DP-001

##### Objeto

Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de Protección a la Familia, y establecer unas ayudas de pago periódico y pago único, regulando en todos los casos las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

##### Ámbito de aplicación

Todo el personal que presta sus servicios a «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 1999 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

##### Texto de la instrucción

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

Una asignación mensual de 1.629 pesetas por cada hijo.

Una asignación mensual de 4.652 pesetas por cónyuge en situación de desempleo o sin actividad laboral.

#### 1.1 Beneficiarios:

1.1.1 Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

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

1.2.3 El cónyuge del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando el cónyuge del beneficiario presta su trabajo a «Schweppes, Sociedad Anónima».

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

#### 1.3 Reconocimiento del derecho:

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

1.3.2 El reconocimiento del derecho a la ayuda por cónyuge detallados en los apartados 1.2.3 y 1.2.4, corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante el Libro de Familia, documento de la Seguridad Social o documento análogo legalmente establecido y reconocido por los organismos o autoridades competentes.

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

1.3.4 En el plazo de quince días naturales desde la presentación de recurso la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

#### 2. Ayuda de pago único:

Una asignación de 94.594 pesetas al contraer matrimonio.

Una asignación de 35.787 pesetas al nacimiento o adopción de cada hijo.

### 2.1 Beneficiarios:

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

### 2.2 Unicidad:

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

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

### 2.3 Incompatibilidades:

2.3.1 Las percepciones de pago único serán incompatibles: Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja el plazo de preaviso establecido por las leyes vigentes para los ceses.

### 2.4 Condiciones que dan derecho a las ayudas:

2.4.1 El reconocimiento del hecho causante por parte de los organismos o autoridades competentes.

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

### 2.5 Reconocimiento del derecho:

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

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

2.5.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

### 3. Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos:

Una asignación mensual de 28.617 pesetas por cada hijo disminuido físico o psíquico.

#### 3.1 Beneficiarios.

3.1.1 Tendrán derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, todos los trabajadores de «Schweppes, Sociedad Anónima», 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 legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos, por el órgano competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

#### 3.3 Reconocimiento del derecho.

3.3.1 El reconocimiento del derecho a la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante el reconocimiento por parte del órgano competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente norma.

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

3.3.3 En el plazo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección de Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la empresa.

#### 3.4 Pago del complemento.

3.4.1 El pago de la asignación para hijos disminuidos físicos o psíquicos, será por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

### 4. Disposición derogatoria:

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1998 las materias objeto de la presente norma.

## ANEXO XVI

### Norma de Régimen Interno DP-002

#### I. Objeto:

Complementar por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima» las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de incapacidad temporal, por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

#### II. Ámbito de aplicación:

A) Personal.—Todo el personal que presta sus servicios a «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 1999 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

#### III. Situaciones de incapacidad temporal; maternidad:

Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal; maternidad:

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

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

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

#### IV. Beneficiarios:

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

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período 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 período previo de cotización.

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

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

En los casos de incapacidad temporal por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes, y en los descansos legalmente establecidos por maternidad, «Schweppes, Sociedad Anónima» complementará hasta un máximo del 40 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100 por 100 de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. Conceptos salariales básicos:

Salario base de Convenio.  
Antigüedad.  
Nocturnidad.  
Plus de empresa.  
Plus de Convenio.  
Prima de venta.  
Prima de producción.  
Incentivos a empleados.  
Premio de puntualidad y asistencia.

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

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de incapacidad temporal; maternidad, expedido por:

Médico de SOE o de la Mutua Patronal.  
Médico de Familia de SOE.  
Médico de Empresa.  
Médico del Centro de Hospitalización.

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

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

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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 Empresa o cualquier otro Facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por incapacidad temporal; maternidad, se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal; maternidad, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. Nacimiento del derecho, duración y extinción:

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma: Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal; maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho:

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad, corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», el cual tomará como base primaria pero no vinculante el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

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

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima», 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 1998 las materias objeto de la presente norma.

**15899** RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (código de Convenio número 9901385), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1999, de un parte, por la asociación empresarial AFESFER, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales UGT y CC. OO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS 1999-2000-2001**

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO I**

**Condiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas del presente Convenio afectan a la totalidad del territorio del Estado español.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los/las trabajadores/as de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de desinfección, desinsectación y desratización; de limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adencantamientos y demás dependencias); de removido de mercancías (carga y descarga) y en el de despachos centrales.

A tales efectos, se entiende por contrata de servicios ferroviarios el vínculo que surge de la concesión de servicios entre RENFE, o cualquier otra entidad ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme y por un tiempo determi-