



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de junio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Foods AIE Delegación de Oviedo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Pepsico Foods AIE Delegación de Oviedo (expediente C-022/2013, código 33003071012007), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 18 de diciembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 4 de junio de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012 (publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-10993.

ACTA FINAL

En Oviedo, a 18 de diciembre de 2012.

Reunidos

De una parte: D. Carlos Isusi Fontán con DNI 30.617.590-J; D. Alberto González Sarmiento con DNI 53176663L en nombre y representación de Pepsico Foods AIE; y

De otra parte: D. José Manuel Buceta del Río con DNI 9.354.022-Z; José Antonio Camporro Miguel con DNI 9.386.058-B; José Manuel Nuño Canteli con DNI 52.614.093-Y en calidad de delegados de personal de la Delegación de Oviedo.

Acuerdan

Las partes se reconocen mutua y válida capacidad legal para negociar, y proceden a dar por finalizadas las negociaciones del convenio colectivo de la Delegación de Oviedo, procediendo a la firma del texto articulado que recoge los acuerdos alcanzados por las partes.

Y en prueba de conformidad, firman todos los presentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Alberto González

Carlos Isusi

José Manuel Buceta

José Antonio Camporro

José Manuel Nuño

PEPSICO FOODS AIE**CONVENIO COLECTIVO****DELEGACIÓN DE OVIEDO**

CAPÍTULO I-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—Ámbito personal.

Este convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y pertenezcan a alguna de las categorías profesionales que se describen en el artículo 5.º del presente convenio.

Artículo 2.—Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la empresa tiene actualmente y que pudiera tener en un futuro en el Principado de Asturias.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

La vigencia del convenio colectivo se extenderá desde el 1 de febrero del 2009 hasta el 31 de diciembre de 2013.

A 31 de diciembre de 2013 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4.—Unidad de convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Por dicho motivo, el convenio será nulo y quedará sin efecto, en su totalidad de ser anulado o modificado por resolución administrativa o judicial cualquier pacto contenido en el mismo.

CAPÍTULO II-CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 5.—Clasificación profesional.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria en los dos meses siguientes a la firma del convenio. El objeto de dicha Comisión será negociar y acordar un nuevo sistema de Clasificación Profesional basado en Grupos Profesionales que encuadre a la totalidad de los trabajadores afectados por el convenio. Dicho sistema deberá ser acordado en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de constitución de la citada Comisión.

Hasta tanto se acuerde el nuevo sistema de Clasificación Profesional se mantendrá vigente el actual sistema de categorías profesionales:

1.—Vendedor Autoventa.

Es quién se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus supervisores de su gestión, responsabilizándose del mantenimiento y conservación de su vehículo.

Niveles:

- a) Vendedor 1.—Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de un año.
- b) Vendedor 2.—Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de un año.
- c) Vendedor 3.—Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad superior a dos años en dicho puesto.

2.—Vendedor de campaña.

Es el vendedor con autoventa contratado especialmente para cubrir unas rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

3.—Merchandiser o rellenador de expositores.

Es quién conduciendo una furgoneta efectúa los trabajos de carga y descarga de la misma, visita a los clientes de la empresa que le son asignados y repone el producto con el material de exhibición que se le indica, etiquetando el P.V.P. y siguiendo las normas de la empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos.

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición del producto y gama del producto se refiere, coloca el material de publicidad que se le asigna para cada cliente y realiza las tareas administrativas propias del puesto, como la confección de albaranes de la entrega del producto, y la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha del cliente.

Dentro de sus funciones no están, a diferencia del vendedor de autoventa, la prospección y captación de nuevos clientes, la introducción y venta de nuevos productos en los clientes habituales y el cobro en efectivo del producto.

Niveles:

- a) Merchandiser 1.—Es el merchandiser que acredita una antigüedad en el puesto igual o inferior a seis meses.

- b) Merchandiser 2.—Es el merchandiser que acredita una antigüedad en el puesto superior a seis meses.
- c) Merchandiser Suplente.—Es el merchandiser que suplente cualquier merchandiser, con las mismas funciones y responsabilidades que éste.

4.—Monitor.

Es el que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores, así como la ayuda en las tareas administrativas del grupo y, en los casos que la empresa considere conveniente, por necesidad de incrementar las ventas de alguna ruta, se le pueden asignar ésta por el tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo, dependiendo jerárquicamente de un supervisor.

5.—Conductor.

Es el trabajador que, conduciendo un vehículo que se le asigne se encarga de transportar el producto al punto de venta, tomando nota de los pedidos. Realiza funciones de carga y descarga del producto siendo responsable del cuidado y conservación del vehículo.

6.—Reponedor.

Es el trabajador que se encarga de reponer y rotar el género en el punto de venta. Es responsable de la colocación del producto, del material de exposición y renovación del mismo, así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

Comprobará que se ejecutan las ofertas correctamente y que los precios están puestos.

Recogerá información sobre el punto de venta y propondrá el pedido al cliente.

Artículo 6.—Promoción interna

La compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre los trabajadores, siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto de vacante o de nueva creación. Cuando un reponedor, conductor o merchandiser con más de 2 años de antigüedad realizara funciones de categoría superior, aun no siendo el puesto consolidado, cobraría el máximo nivel de la nueva categoría, es decir, cobraría como merchandiser 2 o vendedor 3.

Para las coberturas de vacantes estructurales que se puedan producir, la empresa procederá a publicitar dichas vacantes con los requisitos que deben de reunir lo/as candidato/as. Asimismo, la empresa realizará las pruebas que considere más adecuadas para cada posición, según las prácticas establecidas por el departamento de RRHH. De todas las fases de los procesos se tendrá informado a los representantes de los trabajadores quienes serán oídos antes de adoptar una decisión final.

Los criterios que prevalecerán en los procesos de promoción interna serán los resultados de las pruebas que se establezcan, el desempeño demostrado en puestos anteriores y, a igualdad de méritos, la antigüedad.

Artículo 7.—Movilidad funcional.

Cuando el motivo de la movilidad funcional sea la sustitución temporal de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo (vacaciones, IT, maternidad, comandos, etc.) se podrá aumentar la duración de dicha movilidad el tiempo necesario hasta la reincorporación del trabajador con derecho a reserva a su puesto, previo acuerdo de la dirección y la representación sindical.

CAPÍTULO III-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.—Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la empresa.

Artículo 9.—Cambio y reestructuración de ruta.

De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, la empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime como más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor con autoventa y al merchandiser que sean cambiados de ruta se le garantizará durante 4 períodos el promedio de comisiones de las ventas que hubiera efectuado durante los últimos 13 períodos anteriores al cambio, para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio.

Una vez finalizados los cuatro períodos de garantía, si la comisión del vendedor o merchandiser siguiera siendo inferior, se acuerda crear una comisión formada por la dirección de ventas, Recursos Humanos y la Representación Legal de los Trabajadores y a la vista de los resultados se podrá ampliar la garantía por dos períodos más.

En todo caso la Compañía se compromete a poner los medios necesarios para que al trabajador que se le cambie o reestructure su ruta, no sufra mermas en sus ingresos por comisiones siempre que se mantenga la cartera de clientes y que el cumplimiento de servicio, y la ejecución de acciones estén al promedio del distrito, así como que la venta por visita sea comparable a la de las rutas de similar venta.

En el caso de que la compañía tenga que acometer una reestructuración de rutas porque existan grandes diferencias entre los vendedores de un mismo distrito, y el fin sea igualar todas las rutas, la compañía solo estará obligada a garantizar el promedio de los 13 últimos períodos durante 6 períodos.

CAPÍTULO IV-CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.—*Período de prueba.*

Se fija un período de prueba para todas las categorías de 2 meses de duración.

Artículo 11.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será, exceptuando descansos, de 40 horas de trabajo efectivo semanales de lunes a viernes, excepto para los merchandisers que será de lunes a sábado. Como hasta el presente y sin que ello suponga cambio sobre el sistema de trabajo actual, los vendedores con autoventa estarán sujetos a las normas establecidas por la empresa.

Por razones de orden práctico, se acuerda registrarse por las fiestas locales del municipio de Oviedo.

En atención a las peculiaridades del trabajo y jornada realizado por las personas de ventas a las que afecta el presente convenio colectivo, se acuerda incluir en la redacción de los convenios colectivos que durante la vigencia de los mismos la empresa no aplicará la distribución irregular de la jornada de manera unilateral, tal como prevé el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.—*Vacaciones.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones computados de lunes a viernes en todas las categorías. Se acuerda que se tomarán 12 días en el período comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive; sin perjuicio de que por necesidades del servicio y el ajuste de las vacaciones de todas las personas se hiciese preciso tener en cuenta la última o primera semanas de mayo y octubre respectivamente.

Los trabajadores cuya jornada semanal incluya el sábado como día laborable disfrutarán de 28 días laborables.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en la Tabla Anexa para cada categoría.

Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas y a la RLT la designación de las personas concretas. Esto se llevará a efecto dentro del primer trimestre del año.

Artículo 13.—*Permisos retribuidos.*

Tres días naturales por nacimiento de hijo/a, fallecimiento u hospitalización grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a los 400 kilómetros, el plazo será de 5 días naturales.

A los solos efectos de licencias retribuidas, se igualan todos los derechos a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Artículo 14.—*Incapacidad laboral.*

En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por los servicios médicos de la seguridad Social o Mutua Patronal, la empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones (fijo y variable), desde el primer día, y por el período que dure la baja.

CAPÍTULO V-CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15.—*Condiciones más beneficiosas.*

Cualquier mejora o modificación establecida por disposición legal o convenio de ámbito superior, podrá ser absorbida o compensada siempre que las condiciones establecidas en el presente convenio sean en su conjunto y cómputo anual, más favorable.

Artículo 16.—*Conceptos salariales*

Los trabajadores percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en la Tabla Anexa.

- a) Salario Base: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.
- b) Plus de Empresa: Tiene carácter de plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base realizados durante la vigencia del presente acuerdo.
- c) Plus Asistencia:
 1. Se devenga por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de las tablas salariales.
 2. El Plus Asistencia se percibirá por día efectivamente trabajado, en jornada completa así como en los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución.
 3. El Plus Asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo, ni complemento salarial (antigüedad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.), sin más excepciones que las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.
 4. La pérdida de este complemento en uno o más días de la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente al domingo de la misma semana, así como su parte proporcional de las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.

5. En casos especiales, la empresa y los representantes de los trabajadores, estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan concurrir.
- d) Plus Administrativo: Será abonado a los monitores en doce mensualidades en consideración a su especial responsabilidad administrativa, de control y de ventas, de un grupo o delegación.
- e) Plus Conducción: Será abonado a los merchandisers durante sus primeros seis meses de contrato.
- f) Plus Canal Libre Servicio: Tiene carácter voluntario, y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir de su séptimo mes de contrato, sustituyendo al plus de conducción que queda absorbido por el mismo.
- g) Pagas Extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad en las cuantías que a continuación se indican:
 1. La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses, de acuerdo a la categoría tal como se detallan en las Tablas Anexas y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado. En el caso de los monitores el promedio de comisión será sobre el promedio de las 3 comisiones más altas de DTS.
 2. Las de verano y Navidad a razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en las Tablas Anexas, prorrateables por el tiempo trabajado.

En cualquier caso sólo se computarán para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en la Tabla Anexa.

- h) Comisiones: Los trabajadores afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en la Tabla Anexa, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:
 1. Vendedor 1: El 3,0% de la venta neta por período.
 2. Vendedor 2: El 4,0% de la venta neta por período.
 3. Vendedor 3: El 5,5% de la venta neta por período.
 4. Vendedor de campaña: El 5,5% de la venta neta por período.
 5. Merchandiser: El 1,0% de la venta neta por período, durante su primer contrato y el 1,5% de su venta neta por período durante su segundo contrato y posteriores.
 6. Monitor: Promedio de las 3 comisiones más altas por canal.

Se entiende por venta neta por período cantidad de venta del período en euros por cada trabajador, después de deducir las devoluciones, promociones y el producto regalado. Es decir, se entiende por venta neta el precio final de cesión al cliente.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los vendedores y merchandisers. Para su cómputo, aplicará el porcentaje correspondiente de cada vendedor, al promedio de las ventas por él realizadas, durante los 13 períodos anteriores a causar la baja.

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor o el merchandiser perdiese dos horas o más de su jornada, se le abonará un día de promedio de comisiones, en lugar de la comisión de ese día. El abono se condicionará a que no haya mediado negligencia por parte del usuario afectado.

- i) Antigüedad: El personal afectado por el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, en las condiciones que a continuación se indican:
 1. El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador, con los topes del incremento salarial establecidos en el artículo 25 del estatuto de los trabajadores.
 2. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.
- j) Plus toma pedidos para reponedora/es.

Se incorpora un Plus de responsabilidad por toma y transmisión de pedidos.

Con efectos económicos desde la fecha de firma del Convenio Colectivo se abonará a los reponedores/as que estén en alta en la empresa un plus mensual de 20 euros brutos que se abonarán en 11 meses (220 euros brutos anuales). No se computará efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones.

Artículo 17.—Conceptos no salariales.

Estos conceptos tienen el carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador y en ningún caso suponen retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

- a) Quebranto de moneda: Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores de autoventa y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones.
- b) Ayuda comida: La empresa abonará a los vendedores con autoventa con derecho "ad personam" adquirido a percibir el concepto ayuda comida siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar fuera de su domicilio.

En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos c y d.

- c) Dietas: El personal al que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación, tendrá derecho a las cantidades señaladas en la Tabla Anexa.

- d) Pernocata: Para aquellos vendedores con autoventa a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la cantidad quedará reflejada en la Tabla Anexa.
- e) Plus de transporte: El importe queda fijado en 318,06 € brutos anuales para el vendedor F. J. González Álvarez.
- f) Ayuda escolar: Se establece una ayuda escolar por trabajador con hijos escolarizados con edades comprendidas entre los 0 y 20 años según tabla anexa. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.
- e) Ayuda minusválidos: Se establece una ayuda para aquellos trabajadores con hijos minusválidos de 300,51 € Brutas por hijo y año. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.

Estos conceptos tienen carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador, y en ningún caso supone retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

Artículo 18.—*Festivos.*

Se establece el Plus Festivo según tabla anexa, por jornada completa, a abonar a aquellos trabajadores que, voluntariamente, trabajen en día festivo.

Artículo 19.—*Incremento salarial.*

El incremento pactado sobre conceptos salariales y no salariales, con excepción de la antigüedad, a aplicar será:

2009: DTS:	1%	OT: 2%
2010: DTS:	0,75%	OT: 2%
2011: DTS:	0,75%	OT: 2%
2012: DTS:	0%	OT: 0%
2013: DTS:	0,5%	OT: 0,5%

Para el año 2013 para todas las personas sujetas a las condiciones económicas del convenio colectivo, se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5% del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2013, siempre y cuando se cumpla el Plan Global de Ventas del año 2013 de Pepsico Foods AIE. A primeros del año 2013 se facilitará a la representación sindical nacional el Plan Global de Ventas para ese año.

De corresponder dicho pago se abonará junto con la nómina del mes de marzo 2014.

La empresa se compromete a abonar en el plazo máximo de un mes los atrasos que se produzcan como consecuencia de la retroactividad del convenio.

CAPÍTULO VI-UNIFORMIDAD

Artículo 20.—*Uniformes.*

La empresa facilitará anualmente a los vendedores con autoventa, merchandisers y conductores el siguiente vestuario: 4 camisas (2 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno) y 2 jerseys. Asimismo, facilitará cada año un anorak. A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak, con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

Lo/as reponedores/as recibirán anualmente un chaleco acolchado y 2 batas (colores a definir por el centro comercial).

CAPÍTULO VII-SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 21.—*Reconocimiento médico.*

La Empresa se compromete a que la totalidad de trabajadores afectados por este convenio, pasen una revisión médica al año, a través de los servicios sanitarios de la Mutua Patronal que proceda.

CAPÍTULO VIII-GARANTÍAS ESPECIALES

Artículo 22.—*Retirada del carnet de conducir.*

Según acuerdo nacional de 25 de julio de 2006 que se adjunta y da por reproducido en el art. 29.

Artículo 23.—*Derechos de los delegados y delegadas de personal.*

Los delegados y delegadas de personal dispondrán del crédito sindical que de acuerdo con el E.T. les corresponda. Gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 68 del E.T.

Los delegados y delegadas de personal dispondrán de locales adecuados y de los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades. Dispondrán de tableros de anuncios que serán propios y se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal. Asimismo, tendrán acceso a la utilización de fotocopiadores y otros medios de reproducción existentes en el centro de trabajo para su uso en tareas de información directamente relacionadas con su representación en el centro.

Con el fin de facilitar la formación, cuando los representantes de los trabajadores así lo comuniquen y la organización del trabajo no se vea afectada, se podrá acumular, en uno o varios representantes, el crédito horario legal del que dispongan los delegados de personal hasta el máximo correspondiente a las horas sindicales de tres meses.

Artículo 24.—*Seguro de vida y accidentes*

La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento.

Causa	Indemnización
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales	2 anualidades
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente	4 anualidades

La empresa remitirá copia del seguro a los trabajadores.

CAPÍTULO IX-COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Artículo 25.—*Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio.

Estará formada por dos miembros por cada una de las partes pudiendo cada una de las mismas tener un asesor con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. Dispondrá de un plazo máximo de 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención para resolver. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría absoluta de sus miembros.

La comisión fija como sede de la misma, la delegación de ventas que la compañía tiene en el Principado de Asturias.

Artículo 26.—*Igualdad de trato.*

Con el espíritu de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha incorporado al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En consecuencia, las partes negociadoras son plenamente coincidentes en su compromiso de cumplimiento estricto del contenido de la Ley Orgánica 3/2007, y por tanto de respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se comprometen al mantenimiento de un dialogo constante dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Igualmente se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como primera medida se acuerda la posibilidad de acumular el período de lactancia al de vacaciones.

CAPÍTULO X-REGULACIONES ESPECÍFICAS

Artículo 27.

Se establece como parte integrante del presente convenio, los distintos acuerdos alcanzados entre la representación sindical y la dirección y que aparecen recogidos entre los artículos 39 y 43 siguientes. Estos acuerdos se considerarán prioritarios en su aplicación para las materias específicas que regulen.

Artículo 28.—*Tropicana/Alvalle.*

28.1. Productos Objeto del Acuerdo: Todos aquellos bajo la marca Tropicana-Alvalle que exijan para su distribución el ser transportados en las neveras de las furgonetas.

28.2. Precio: El precio de venta al público de estos productos será homogéneo en cada territorio, pudiendo variar tan solo en casos puntuales en los que se apliquen ofertas como por ejemplo las de multipak.

28.3. Comisión Aplicable: Será del 4% (cuatro por ciento) de la venta neta por período.

28.4. Ámbito Personal. Afectará a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor autoventa.

Artículo 29.—*Infracciones y sanciones de tráfico, retirada del permiso de conducción y otros asuntos.*

29.1. La responsabilidad por las infracciones de tráfico en las que incurran los empleados de la Compañía, durante su jornada laboral, recaerán única y exclusivamente en el empleado, sin perjuicio de las excepciones previstas en la Ley y en la cláusula segunda siguiente:

29.2. Excepciones:

29.2.1. Multas por estacionamiento.

La Compañía correrá a cargo de aquellas multas por estacionamiento indebido en las que incurran los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando sean autorizadas de la misma manera que hasta ahora se venía realizando, teniendo en cuenta que si la gravedad de la sanción implica deducción de puntos éstos irán a cargo del conductor.

29.2.2. Multas imputables a la Compañía.

Las multas por infracciones de tráfico cuya responsabilidad resida en la Compañía como titular o arrendatario del vehículo (ej. infracciones relativas a la documentación del vehículo, las relativas al estado de conservación, etc.) correrán a cargo de la Compañía. Dichas multas serán recurridas y/o abonadas por nuestro gestor de sanciones, sin perjuicio de que la Compañía pueda deducir las acciones que a su juicio resulten procedentes contra las personas a las que sean materialmente imputables las infracciones.

29.3. Obligación de información.

En virtud de lo previsto en la Ley 17/2005 de 19 de julio que regula el permiso de conducción por puntos (en adelante; la Ley 17/2005), la Compañía deberá identificar por Ley al Organismo Sancionador del nombre, apellidos y DNI del empleado-conductor responsable de las infracciones relativas a tráfico.

Al objeto de dar cumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley 17/2005 y los Convenios Colectivos que sean de aplicación, los empleados que conduzcan vehículos de empresa deberán informar con carácter inmediato a su inmediato superior de cualquier boletín de denuncia o notificación de sanción que reciban por infracciones de tráfico cometidas con el vehículo de empresa así como cualquier incidencia grave que afecte a su permiso de conducción por puntos y la Compañía podrá solicitar en todo momento a sus empleados justificación de la vigencia del permiso de conducción.

Asimismo, deberán comunicar a la empresa, con carácter inmediato, en cuánto su saldo haya disminuido 6 puntos, para efectuar un curso de recuperación de saldo lo antes posible. Cualquier futura reducción deberá ser comunicada con el fin de arbitrar las posibles soluciones de cursos en los plazos previstos por la nueva legislación.

29.4. Excepto en aquellos casos en que la retirada viniese exclusivamente por la acumulación de retirada de puntos previstos como excepciones en la cláusula segunda de este acuerdo, los afectados por retirada temporal se comprometen a realizar cuantos trámites sean posibles para que la retirada se pueda efectuar en sus períodos de vacaciones, pudiendo la empresa solicitar justificación de que se han realizado dichos trámites.

Si con dicho período no fuera suficiente o se denegara por la autoridad competente la adecuación al período de vacaciones la empresa, en el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción, se procederá a aplicar la siguiente medida durante el tiempo que dure la retirada:

Vendedor/Merchan: La compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta quedando durante dicho período suspendido el derecho al cobro de comisiones por parte del vendedor/Merchan durante el tiempo que dure la sanción administrativa de retirada del carnet.

En caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

Cuando algún Vendedor/Merchan, exclusivamente por acumulación de multas de estacionamiento indebido en el ejercicio de sus funciones (que no sean por estacionamiento en carril bus, salidas de urgencias de hospitales, zonas de emergencia o intersecciones peligrosas) y como consecuencia de ello se le retirase temporalmente el carnet de conducir, la CIA, verá la posibilidad de contratar a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta o asignarle otra posición, donde, en cualquiera de los dos casos, además de su salario cobrará el promedio de comisiones de los últimos 13 períodos, durante un plazo máximo de 6 meses.

Conductor: La empresa se compromete a dar la posibilidad de que, durante el período que se encuentre suspendido del permiso de conducción, se le ofrecerán los puestos que estén disponibles y que no precisen del uso del mismo para realizar las funciones encomendadas. Durante ese período se le garantiza el 100% de su salario.

En el supuesto de que la retirada venga como consecuencia de sanción impuesta por supuestos de alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, el contrato de trabajo quedará en suspenso por ambas partes, no habiendo prestación de serManlleu ni retribución de salarios, durante el tiempo que dure la retirada.

En caso de existir regulación en convenio colectivo de aplicación que mejore, en consideración global, lo aquí acordado prevalecerá lo acordado en el convenio colectivo del centro de que se trate.

29.5. Pepsico Foods A.I.E. se hará cargo del pago de los cursos de sensibilización y reeducación vial, necesarios para la recuperación de los puntos perdidos, salvo en el caso de que éstos se hayan perdido en su totalidad fuera de la jornada laboral, con su vehículo particular. Asimismo tampoco se sufragarán los gastos de los mencionados cursos en los supuestos derivados de sanciones por alcoholemia y/o drogadicción en la jornada laboral.

Artículo 30.—Acuerdo Pipas.

30.1. Ámbito personal:

Afectará a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor autoventa.

30.2. Productos objeto del acuerdo:

Todos aquellos productos de la gama de SEEDS (Pipas, Kikos y Mixtos) en cualquiera de los formatos en el momento de su lanzamiento (Matu pipas tostadas en 35 gr. y 85 gr., Matu Pipas con sal en 35 gr. y 100 gr., Matu Mix en 35 gr. y 115 gr. y Matukikos en 35 gr. y 115 gr.).

Previa información a la comisión de seguimiento, se podrán introducir nuevas referencias de similares gramajes, siempre y cuando la distribución se realice por estuches (incluidas las tiras cuando por motivos promocionales se requiera).

Con esta medida, no se pretende incrementar injustificadamente el número de referencias al 4% de comisión y que ello suponga menoscabo del resto de las existentes. De hecho, en este sentido, en los últimos años, tan sólo se han incorporado a las ya existentes de "Precio Joven", las de BITS y Soft & Mild (bolsón) y, en ciertos distritos, de productos "Alvalle".

30.3. Precio:

El precio de venta al público de estos productos no será homogéneo en todo el territorio.

30.4. Comisión aplicable:

Será del 4% (cuatro por ciento) de la venta neta por período.

30.5. Rutas dedicadas:

No podrán existir rutas dedicadas exclusivamente a la venta de estos productos.

30.6. Distribuidores:

Los productos objeto de este acuerdo solo podrán ser distribuidos por nuestra fuerza de ventas y por distribuidores que tengan un contrato mercantil con la Compañía y establecida una zona exclusiva de distribución.

Artículo 31.—Comisiones Preventa de Bebidas.

31.1. Ámbito personal:

Afectara a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor autoventa y preventa.

31.2. Funciones

Además de las tareas propias del vendedor autoventa desarrolladas en los términos establecidos en este convenio, también se encargará de la preventa de los productos de la gama de bebidas de Pepsico, realizando la toma de pedido correspondiente (mediante el uso del HHC) y realizar las acciones de venta necesarias para conseguir en cada uno de nuestros clientes los estándares de ejecución establecidos por la compañía, servicio, ubicación, espacio, gama de productos y material (POP) en el punto de venta (excluido transporte de neveras), anotando la introducción y cambios en el material de exhibición en el punto de venta utilizando el HHC. También, procurará la captación de nuevos clientes dentro de su zona geográfica, siguiendo, para acordar los precios, las instrucciones del supervisor de ventas. En las funciones de preventa no están incluidos los trabajos de carga y descarga, la liquidación y cobro de los productos de bebidas.

31.3. Comisión aplicable:

A partir del período 8 de 2012 el porcenta de comisión aplicable a la preventa de los productos de la gama de bebidas de Pepsico pasará a ser del 4,5% de la venta neta para los productos PET 500 y del 3,0% para el resto de productos. A tal efecto, la venta neta comisionable se registrará por los mismos parámetros actualmente vigentes para la venta de snacks y aperitivos.

31.4. Acciones correctoras:

Serán de aplicación exclusivamente para aquellas rutas en las que actualmente se están pasando promedios por reestructuración PO1-SF y en que los cambios de clientes derivados de ese proyecto hayan supuesto que la diferencia entre la comisión percibida y la comisión devengada por la venta realizada sea superior a un 10% en la suma del acumulado de P4, P5 y P6.

Para el cálculo de la comisión devengada por la venta realizada se tendrán en cuenta los importes que como incidencias se hubieran pagado en esos períodos por: vacaciones, bajas ITs, licencias retribuidas o cualesquiera otras incidencias de comisiones.

En estos casos y como acción correctora, la Compañía procederá a desarrollar la cartera de clientes de esa ruta (a través de la captación de clientes nuevos y/o desarrollo de clientes tanto con snacks como con bebidas y/o ajustando la ingeniería de rutas del distrito) para que mejoren las comisiones devengadas de forma que el diferencial que motivó la inclusión de la ruta en este programa sea como máximo del 10%.

Una vez que se incorporen a la ruta estas mejoras y/o clientes el vendedor dejara de recibir la compensación que venía percibiendo.

31.5. Comisión de Seguimiento y Control:

Estará constituida por 3 representantes de cada una de las partes firmantes del acuerdo y entre sus funciones se encargara de supervisar la correcta aplicación del sistema, compartir y recibir información sobre el funcionamiento del mismo y analizar y proponer soluciones a aquellas incidencias que durante la duración del acuerdo se pudiesen suscitar.

La Comisión funcionara con la máxima operatividad posible en cuanto a la frecuencia de reuniones y la duración de las mismas, buscando el consenso y adecuación del nuevo sistema a los objetivos previstos

31.6. Rutas dedicadas:

No podrán existir rutas dedicadas exclusivamente para vender estos productos.



31.7. Seguimiento del acuerdo:

Transcurridos 6 meses desde la firma del presente acuerdo (1 de agosto de 2012) se reunirá la comisión de seguimiento y control para evaluar el impacto y efectividad de las medidas correctoras adoptadas.

Cumplido un año desde la firma de este documento (1 de agosto 2012) se analizarán los resultados y si procede, se abrirá un proceso en el que las partes, de buena fe, negociaran con el fin de alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 32.—*Comisión Precio Joven y BITS.*

32.1. Comisión. Las comisiones aplicables a la gama de "Precio Joven" (PJ) y productos BITS será del 4% de la venta neta por período.

32.2. Productos. Los productos afectados por el presente acuerdo son los de la gama PJ y el producto BITS (11 en total), sea cual sea su formato, siempre que su merchandising se haga al cien por cien a través de cajas/estuches. Todo producto BITS cuyo merchandising se realice a través de bolsas, tendrá la comisión que se determine en convenio colectivo (no la de PJ). En un futuro, no podrán incluirse en este grupo de productos nuevas referencias sin previo acuerdo.

La definición del producto "Soft & Mild": se componen fundamentalmente de productos extrusionados y su distribución no se realiza mediante bolseo, siendo además los de la gama más económica que comercializa la Compañía en salado. Son productos que se presentan en cajas o bolsones y no tienen merchandising.

32.3. Número de referencias. El número de referencias sujetas a la comisión del 4% queda fijado en 17, cantidad que comprende los productos de la gama PJ y BITS y "Soft & Mild".

Este número total de 17 referencias no puede ser ampliado por la empresa, aunque por necesidades del mercado podrán variar los subtotales de PJ, BITS y Soft & Mild en +/- 2 referencias.

Cualquier modificación de los subtotales requerirá la información previa y con suficiente antelación.

Para poder modificar el número total de referencias (17) deberá existir acuerdo.

Disposición adicional primera

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Pepsico Foods AIE, y de otra por la representación legal de los trabajadores (delegados de personal) de la delegación de Oviedo.

Disposición adicional segunda

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las discrepancias en la aplicación o interpretación del mismo que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria, al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) regulado en dicho acuerdo u organismo que, en su caso, le sustituya.

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan someterse al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Disposición final

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes.



TABLA REGULARIZADA

DELEGACIÓN

OVIEDO

FECHA INICIO APLICACIÓN

2 de febrero de 2009

FECHA FIN :

31 diciembre de 2009

INCREMENTO APLICADO SEGÚN ACUERDO NOVIEMBRE 2012

DTS: 1 %; OT: 2%

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCCIÓN	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	624,00	280,43	18,03				3,00%
VENDEDOR 2	624,00	280,43	18,03				4,00%
VENDEDOR 3	624,00	280,43	18,03				5,50%
V. CAMPAÑA	624,00						5,50%
MONITOR	624,00	295,30	18,03	122,71			Promedio
MERCHA 1	624,00				53,58		1,00%
MERCHA 2	624,00					178,75	1,50%
REPONEDOR	624,00	288,53					NO
CONDUCTOR	624,00	288,53					NO

Promedio monitor = promedio de comisiones de las 3 rutas más altas de su canal en la DC

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

DTS: 1 %; OT: 2%

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA	29,18	
AYUDA ESCOLAR X HIJO (0 A 20 AÑOS)	125,89	127,13
AYUDA COMIDA	12,16	
DIETA COMPLETA	78,69	
FESTIVOS	66,63	67,29
AYUDA ADICIONAL DISCAPACITADOS	350,78	354,26
PLUS TRANSPORTE(*)	371,28	

TABLA REGULARIZADA

DELEGACIÓN

OVIEDO

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 de enero 2010

FECHA FIN :

31 diciembre de 2010

INCREMENTO APLICADO SEGÚN ACUERDO NOVIEMBRE 2012

DTS: 0'75% ; OT: 2%

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCCIÓN	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	633,30	278,05	18,03				3,00%
VENDEDOR 2	633,30	278,05	18,03				4,00%
VENDEDOR 3	633,30	278,05	18,03				5,50%
V. CAMPAÑA	633,30						5,50%
MONITOR	633,30	280,45	18,03	136,21			Promedio
MERCHA 1	633,30				57,83		1,00%
MERCHA 2	633,30					185,51	1,50%
REPONEDOR	633,30	297,48					NO
CONDUCTOR	633,30	297,48					NO

Promedio monitor = promedio de comisiones de las 3 rutas más altas de su canal en la DC

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

DTS: 0'75% ; OT: 2%

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA	29,40	
AYUDA ESCOLAR X HIJO (0 A 20 AÑOS)	126,83	129,68
AYUDA COMIDA	12,25	
DIETA COMPLETA	79,28	
FESTIVOS	67,13	68,64
AYUDA ADICIONAL DISCAPACITADOS	353,41	361,34
PLUS TRANSPORTE(*)	374,06	



TABLA REGULARIZADA

DELEGACIÓN

OVIEDO

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 de enero 2011

FECHA FIN :

31 diciembre de 2011

INCREMENTO APLICADO SEGÚN ACUERDO NOVIEMBRE 2012

DTS: 0'75% ; OT: 2%

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCCIÓN	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	641,40	276,92	18,03				3,00%
VENDEDOR 2	641,40	276,92	18,03				4,00%
VENDEDOR 3	641,40	276,92	18,03				5,50%
V. CAMPAÑA	641,40						5,50%
MONITOR	641,40	280,36	18,03	136,21			Promedio
MERCHA 1	641,40				63,55		1,00%
MERCHA 2	641,40					193,78	1,50%
REPONEDOR	641,40	308,00					NO
CONDUCTOR	641,40	308,00					NO

Promedio monitor = promedio de comisiones de las 3 rutas más altas de su canal en la DC

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

DTS: 0'75% ; OT: 2%

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA	29,62	
AYUDA ESCOLAR X HIJO (0 A 20 AÑOS)	127,78	132,27
AYUDA COMIDA	12,34	
DIETA COMPLETA	79,87	
FESTIVOS	67,63	70,01
AYUDA ADICIONAL DISCAPACITADOS	356,06	368,57
PLUS TRANSPORTE(*)	376,87	

TABLA REGULARIZADA

DELEGACIÓN

OVIEDO

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 de enero 2012

FECHA FIN :

31 diciembre de 2012
INCREMENTO APLICADO = 0% SEGÚN ACUERDO FIRMADO

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCCIÓN	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	641,40	276,92	18,03				3,00%
VENDEDOR 2	641,40	276,92	18,03				4,00%
VENDEDOR 3	641,40	276,92	18,03				5,50%
V. CAMPAÑA	641,40						5,50%
MONITOR	641,40	280,36	18,03	136,21			Promedio
MERCHA 1	641,40				63,55		1,00%
MERCHA 2	641,40					193,78	1,50%
REPONEDOR	641,40	308,00					NO
CONDUCTOR	641,40	308,00					NO

Promedio monitor = promedio de comisiones de las 3 rutas más altas de su canal en la DC

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	INCREMENTO 0	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA		29,62	
AYUDA ESCOLAR X HIJO (0 A 20 AÑOS)		127,78	132,27
AYUDA COMIDA		12,34	
DIETA COMPLETA		79,87	
FESTIVOS		67,63	70,01
AYUDA ADICIONAL DISCAPACITADOS		356,06	368,57
PLUS TRANSPORTE(*)		376,87	

TABLA REGULARIZADA

DELEGACIÓN

OVIEDO

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 de enero 2013

FECHA FIN :

31 diciembre de 2013
INCREMENTO APLICADO = APLICAR 0,5%

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCCIÓN	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	645,30	277,70	18,03				3,00%
VENDEDOR 2	645,30	277,70	18,03				4,00%
VENDEDOR 3	645,30	277,70	18,03				5,50%
V. CAMPAÑA	645,30						5,50%
MONITOR	645,30	281,84	18,03	136,21			Promedio
MERCHA 1	645,30				63,17		1,00%
MERCHA 2	645,30					194,06	1,50%
REPONEDOR	645,30	308,85					NO
CONDUCTOR	645,30	308,85					NO

Promedio monitor = promedio de comisiones de las 3 rutas más altas de su canal en la DC

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	INCREMENTO 0,5%	
	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA	29,77	
AYUDA ESCOLAR X HIJO (0 A 20 AÑOS)	128,42	132,93
AYUDA COMIDA	12,41	
DIETA COMPLETA	80,27	
FESTIVOS	67,97	70,36
AYUDA ADICIONAL DISCAPACITADOS	357,84	370,41
PLUS TRANSPORTE(*)	378,75	
PLUS TOMA PEDIDOS (reponedores activos durante 11 meses)		20