



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDAD
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: PEPSICO FOODS AIE.

Expediente: 29/01/0004/2018.

Fecha: 8 de junio de 2018.

Código convenio colectivo: 29004902011989.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 10 de marzo de 2017 de la PEPSICO FOODS AIE número de expediente REGCON, 29/01/0004/2018 y código de convenio colectivo 29004902011989 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 14 de junio de 2018.

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araújo.

CONVENIO COLECTIVO 2017
“PEPSICO FOODS AIE”. (DELEGACIÓN DE MÁLAGA)

Artículo 1. Ámbito personal

Este convenio se aplicará a la totalidad de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y que estén encuadrados en alguno de los grupos profesionales que se describen en el artículo 8 del presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a la delegación de ventas que la empresa tiene actualmente en Málaga o la que la pudiera existir en el futuro.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio a la otra mediante escrito. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

A 31 de diciembre de 2017 el convenio colectivo 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. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

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 5. Derecho supletorio

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio que afecte tanto a las relaciones laborales como económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 6. Derechos irrenunciables

El/la trabajador/a no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos como tales en las normas laborales y será nulo todo pacto que los ignore o limite.

Artículo 7. 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.

Artículo 8. Grupos profesionales

Con objeto de actualizar el actual sistema de clasificación profesional, y al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 22. 1 del Estatuto de los Trabajadores/as, se acuerda establecer el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, existiendo dos: Grupo 1 y Grupo 2, que a su vez englobarán los niveles profesionales y salariales existentes en el anterior convenio colectivo y los de nueva creación. Los grupos profesionales proporcionan homogeneidad en cuanto al encuadramiento profesional agrupando una serie de descripciones de tareas, funciones y especialidades, así como aptitudes, y contenidos generales de las prestaciones

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	FUNCIONES POR NIVEL
1	1	MONITOR/A
	2	VENDEDOR PREVENTA
	3	VENDEDOR/A AUTOVENTA3, VENDEDOR/A SUPLENTE, DESARROLLADOR DE PUNTO DE VENTA, (DPV)
	4	VENDEDOR/A AUTO VENTA 2
	5	VENDEDOR/A AUTO VENTA 1
	6	VENDEDOR/A DE CAMPAÑA
	7	REPARTIDOR/A DE PREVENTA
	8	MERCHANDISER 2
	9	MERCHANDISER 1
	10	GESTOR/A DE RUTA, (GPV)
	11	AUXILIAR DE REPARTO
2	12	CONDUCTOR/A
	13	REPONEDOR/A

Con el fin de mantener el nivel de polivalencia actual en la plantilla, las personas asignadas a un grupo podrán desempeñar cualquier puesto de igual o distinto nivel dentro de su grupo profesional con el fin de conseguir su plena ocupación, previa formación si fuese necesario.

Los cambios de puesto de trabajo no tendrán otras limitaciones que el respeto a la dignidad y formación profesional del trabajador/a, por cuanto no se cuestiona la facultad de efectuarlos tantas veces como sea conveniente en orden a la mejor organización del trabajo.

Cuando el cambio se produzca a un puesto de trabajo de nivel superior se percibirá la retribución pactada en este convenio correspondiente a este puesto de superior nivel. Los valores serán los consignados en la tabla salarial.

Cuando un trabajador/a preste sus servicios en un puesto de trabajo de nivel superior, más de 6 meses consecutivos en un año u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, consolidará dicho nivel.

El cambio a un puesto de nivel de calificación inferior, el trabajador conservará el salario correspondiente a su nivel de procedencia.

La descripción de cada nivel es la siguiente:

1) VENDEDOR/A CON AUTO VENTA

Es quien 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, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

Existen los siguientes niveles:

- a) VENDEDOR/A 2: Es el/la vendedor/a con auto venta que acredita una antigüedad en dicho puesto menor de 12 meses o como resultado de varias contrataciones del mismo trabajador ya sea con o sin interrupción.
- b) VENDEDOR/A 3: Es el/la vendedor/a de auto venta que acredita una antigüedad superior a 12 meses en dicho puesto o como resultado de varias contrataciones del mismo trabajador ya sea con o sin interrupción.

NUEVOS NIVELES DE VENDEDORES (GRUPO 1)

El siguiente encuadramiento será de aplicación a todas las nuevas incorporaciones (personas que nunca hayan sido contratadas en la compañía) que se produzcan a partir de la fecha de firma de este acuerdo marco. Los trabajadores que en alguna ocasión hayan estado contratados en la compañía se incorporarán en el mismo grupo y función que hubieran alcanzado en su última contratación.

Para el encuadramiento de lo/as vendedores/as en los diferentes niveles retributivos se estará a la siguiente escala:

- a) VENDEDOR/A 1: Es el/la vendedor/a con auto venta que acredita una antigüedad acumulada en el puesto menor de tres años.
- b) VENDEDOR/A 2: Es el/la vendedor/a con auto venta que acredita una antigüedad acumulada en dicho puesto de entre tres y cinco años.
- c) VENDEDOR/A 3: Es el/la vendedor/a con auto venta que acredita una antigüedad acumulada superior a cinco años en dicho puesto.

2) VENDEDOR/A DE CAMPAÑA

Es el/la vendedor/a con auto venta contratado/a especialmente para cubrir unas rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

3) VENDEDOR/A SUPLENTE

Es el vendedor/a con auto venta que suplente a cualquier vendedor/a, con las mismas funciones y responsabilidades que este/a.

4) MERCHANDISER O RELLENADOR/A DE EXPOSITORES

Es quien 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 en el material de exhibición que se le indica, etiquetando el PVP 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 de 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/de la vendedor/a de auto venta, 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.

5) MONITOR/A

Es quien realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores/as, 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 puede asignar ésta por el tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo, dependiendo jerárquicamente de un/a supervisor/a.

En el caso de que un/a vendedor/a sea promocionado a monitor/a y transcurridos tres meses en este puesto, la empresa decidirá sobre la continuidad en el mismo. En caso afirmativo, consolidará la categoría.

6) CONDUCTOR/A

Es quien, conduciendo un vehículo que se encarga de transportar el producto al punto de venta, realiza las funciones de carga y descarga del producto procurando el cuidado y conservación del vehículo.

Además, toma el pedido del cliente para su posterior entrega, dando seguimiento a la labor del/de la reponedor/a en cuanto a exhibición y condiciones pactadas. Realiza los albaranes de entrega así como la liquidación diaria de los mismos.

7) REPONEDOR/A

Es quien se encarga de rotar el producto en el punto de venta. Es responsable de la colocación y rotación del producto, así como de la publicidad, etiquetaje, y retirada del producto caducado.

Es el/la encargado/a de montar el material de exposición necesario para cabeceras u otras ofertas y promociones. Además, informa al conductor/a o supervisor/a de las incidencias o peticiones del cliente.

8) GESTOR/A DE RUTA

Es quien se encarga, en el Canal de Libre Servicio (CLS), de visitar diariamente los clientes que tienen asignados, y tomar pedido de sus necesidades (mediante el uso del HHC), asegurándose al mismo tiempo, que se cumplen todos los estándares de ejecución descritos por la compañía. Debe también mantener al cliente informado de todas las actividades, promociones, pilas, materiales de exhibición, P.O.P., y productos nuevos.

Asimismo, y con objeto de que los acuerdos alcanzados con el cliente sean correctamente ejecutados, debe encargarse de anotarlos en la hoja de actividades, creada a tal efecto, y que posteriormente, entregará al/a la auxiliar de reparto, con todos los detalles necesarios.

Igualmente, es responsable de mantener informado puntualmente a su supervisor de cualquier tema de interés, además de cumplimentar la ficha de evaluación del cliente, y mejorar las oportunidades que ambos hayan determinado diariamente.

9) AUXILIAR DE REPARTO

Es quien se encarga, en el Canal de Libre Servicio (CLS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, le entregue el/la Gestor/a de Ruta, a los clientes que se

le asignen, encargándose a su vez de recepcionarlo en el cliente, y efectuar el merchandising, de acuerdo a los estándares de ejecución señalados por la compañía.

También, debe implantar en el cliente, todos los acuerdos que el Gestor/a de Ruta haya pactado con él.

Además, debe informar al/a la Supervisor/a de cualquier problema o diferencia que pudiera surgir en los clientes.

10) VENDEDOR/A DE PREVENTA

Es quien se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de visitar a todos los clientes que corresponden a su ruta, realizando las acciones de venta necesarias (mediante el uso del HHC) para conseguir, en cada uno de ellos, los estándares de ejecución establecidos por la compañía: servicio, ubicación, espacio, gama de productos y material de POP.

También, será su responsabilidad la captación de nuevos clientes, dentro de su zona geográfica y supervisará el trabajo realizado por sus repartidores asegurándose que estos cumplen las tareas que tienen encomendadas, coordinando con cada uno de ellos, las acciones necesarias y siempre en estrecha comunicación con el/la Supervisor/a.

11) REPARTIDOR/A DE PREVENTA

Es quien se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, le entregue el/la Vendedor/a de Preventa, a los clientes que se le asignen, encargándose a su vez de recepcionarlo en el cliente, y efectuar el merchandising, de acuerdo a los estándares de ejecución señalados por la compañía.

También, debe implantar en el cliente, todos los acuerdos que el/la Vendedor/a de Preventa haya pactado con él.

Además, debe informar al/a la Supervisor/a de cualquier problema o diferencia que pudiera surgir en los clientes.

Asimismo, tiene que imprimir la liquidación diaria, cuadrar el efectivo, de acuerdo con la liquidación diaria, imprimir el inventario teórico diariamente, cargar y ordenar la mercancía en el vehículo, y realizar el control del inventario físico.

12) DESARROLLADOR DE PUNTO DE VENTA (DPV)

Se encargará de conseguir la mejor ejecución y distribución en el punto de venta de nuestros productos. Responsable de alcanzar y llevar a efecto acuerdos comerciales en los clientes asignados:

Ejecutar y controlar la implementación de las acciones en los puntos de venta consiguiendo la 1.ª posición de nuestros productos, negociando acuerdos para conseguir espacios adicionales en nuestros clientes, realiza acciones de ejecución en cada punto de venta, coordina con el supervisor y vendedor la implementación de nuevos productos, merchandising y estándares de ejecución, detecta y transforma las oportunidades de mejora en las tiendas. Con las herramientas que se le facilite en cada momento, recogerá información del punto de venta. Maneja y resuelve incidencias, responsabilizándose del mantenimiento y conservación del vehículo. Se entiende por mantenimiento y conservación que los trabajadores se responsabilizan de mantener en el vehículo asignado, los niveles correctos de agua y aceite, así como la presión indicada en los neumáticos, todo ello siguiendo las instrucciones de uso que se indican en los manuales del vehículo, conduciendo el mismo con la debida diligencia y cuidado.

Artículo 9. Promoción interna

La empresa declara la intención de fomentar la promoción interna de los trabajadores siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan, y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Dicho proceso será tutelado por el departamento de RR.HH y se tendrá informado a los representantes de los trabajadores quienes serán oídos antes de adoptar la decisión final.

En los casos de promoción de un/a empleado/a de ventas (merchandiser, conductor/a, reponedor/a, gestor/a de ruta, repartidor/a, auxiliar de reparto, etc.) a Vendedor/a-Auto venta, si el/la empleado/a tiene un año de antigüedad en dicha posición, como reconocimiento a la experiencia adquirida, pasará a ostentar el nivel de Vendedor/a-Auto venta 3 tanto si la promoción es de carácter temporal o definitiva.

Artículo 10. *Movilidad funcional*

Cuando el motivo de la movilidad sea la sustitución temporal de un/a trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo (vacaciones, IT, maternidad, comandos, etc.), se podrá aumentar la duración de dicha movilidad en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo necesario para cubrir dicha sustitución siempre que el trabajador esté de acuerdo.

Artículo 11. *Cambio de ruta o reestructuración de ruta*

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, la empresa se reserva, expresamente, la facultad de reorganizar las rutas de DTS o CLS de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor/a con auto venta o merchandiser que sea cambiado de ruta se le garantizará durante tres periodos, el promedio de las comisiones sobre ventas que hubiera venido percibiendo durante los tres últimos periodos anteriores al cambio, para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio.

Una vez finalizados estos tres periodos de garantía, se acuerda crear una comisión, formada por el/la Supervisor/a, un/a representante de los/las trabajadores/as, y el/la afectado/a, que, a la vista de los datos de la ruta afectada (ventas, devolución, productividad, cumplimiento de servicio, etc.), decidirá la idoneidad o no de ampliarla por tres periodos adicionales.

En el caso de reestructuración o recorte de ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del/de la vendedor/a o mercha, se les aplicará la garantía prevista para el cambio de ruta.

Artículo 12. *Jornada de trabajo*

Durante la vigencia del presente convenio, 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.

La jornada de trabajo será, de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para las categorías que desarrollan su actividad en el canal CLS (merchandiser, conductor/a, reponedor/a, gestor/a de ruta y auxiliar de reparto), que será de lunes a sábado.

Se elaborará un cuadro horario que estará expuesto en lugar visible, dónde se tendrán en cuenta cada categoría y las necesidades del servicio (anexo II).

Por cuestiones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Málaga.

Artículo 13. *Festivos*

Los sábados que se trabajen en el canal de DTS, serán retribuidos con el importe reflejado en las tablas salariales anexas.

A los/as reponedores/as que presten sus servicios en festivos o domingos, se les abonará un plus reflejado en la tabla salarial.

Cuando deban realizarse inventarios en los clientes fuera del horario de trabajo habitual, estos tendrán carácter voluntario y serán compensados como los días festivos en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 14. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 24 días laborables.

Para el cómputo de los días laborables se considerará como tales de lunes a viernes para todas las categorías del presente convenio.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en la tabla anexa para cada categoría, y en el caso de vendedores/as y merchandisers, se incluirá el promedio de comisiones computadas del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas y a los/las trabajadores/as la designación de las personas concretas. Esto se llevará a efecto dentro del último trimestre del año con la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/as y a continuación, se confeccionará el plan de vacaciones, que será expuesto de forma publicitaria en el tablón de anuncios de la delegación.

Artículo 15. *Permisos retribuidos*

Además de los permisos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los/las trabajadores/as se podrá disfrutar de los siguientes permisos:

Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

Nacimiento de hijo: 3 días naturales.

Enfermedad o intervención no grave y sin hospitalización de cónyuge o hijos menores de 12 años: 1 día.

PERIODO DE LACTANCIA

1. El permiso de lactancia constituye un derecho individual personal, hombre o mujer, que podrá ser ejercido por uno de los progenitores, indistintamente, en caso de que ambos trabajen.

2. Las y los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituirlo por una reducción diaria de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La concurrencia horaria de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

3. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a disfrutar a continuación del descanso de maternidad.

Artículo 16. *Permisos no retribuidos*

La empresa se compromete a estudiar las solicitudes que le sean presentadas para poder disfrutar permisos no retribuidos aquellos/as trabajadores/as que por razones personales así lo soliciten y no deseen acogerse al derecho a una excedencia voluntaria.

Artículo 17. *Conceptos salariales*

Los/las trabajadores/as percibirán alguno o algunos de estos conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en el anexo (tablas), de acuerdo a su categoría y nivel:

- a) SALARIO BASE: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor. Ver anexo (tablas).
- b) PLUS DE EMPRESA: Tiene carácter de plus complementario y su importe puede absorber posibles incrementos de salario base realizados durante la vigencia del presente acuerdo. Ver anexo (tablas).
- c) PLUS DE ASISTENCIA: Se devenga por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de las tablas salariales del anexo (tablas).
- d) PLUS ADMINISTRATIVO: Será abonado a los monitores, en doce mensualidades, en consideración a su especial responsabilidad administrativa, de control y ventas, de un grupo o delegación. Ver anexo (tablas).

- e) PLUS CONDUCCIÓN: Será abonado a los merchandisers durante los primeros cinco meses de contrato en 15 pagas. Ver anexo (tablas).
- 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 del presente convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir de los cinco meses de contrato, y sustituye al plus de conducción que queda absorbido por el mismo, siendo abonado en 15 pagas. Ver anexo (tablas).
- g) Pagas extraordinarias: Los/las trabajadores/as 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:

La de beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría, tal como se detallan en el anexo (tablas), y promedio de comisiones, calculadas sobre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado. En el caso de los/as monitores/as, el promedio de comisión será sobre el 30% de las rutas más altas de DTS.

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 el anexo (tablas), prorrateables por el tiempo trabajado.

En cualquier caso, sólo se computarán para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas del anexo A (tablas salariales).

- h) COMISIONES: Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en el anexo (tablas), lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1. VENDEDOR/A 2: El 4% de la venta por periodo.
2. VENDEDOR/A 3: El 6% de la venta por periodo.
3. VENDEDOR/A DE CAMPAÑA: El 6% de la venta neta por periodo.
4. MERCHANDISERS: El 1% de la venta neta por periodo, durante los primeros tres meses de contrato y el 1,5% de su venta neta por periodo a partir de los primeros tres meses de contrato y posteriores.
5. MONITOR/A: Promedio sobre el 30% de las comisiones más altas DTS.
6. VENDEDOR/A DE PREVENTA: 2,5% de la venta neta, más un incentivo en función del cumplimiento de los objetivos que se le asignen.
7. GESTOR/A DE RUTA: 0,6% de la venta neta.
8. REPARTIDOR/A DE PREVENTA: Incentivo en función del cumplimiento de los objetivos que se le asignen.
9. DESARROLLADOR DE PUNTO DE VENTA (DPV): Empleados de nueva incorporación: sus condiciones serán las reguladas en la tabla salarial para el nivel retributivo correspondiente. Asimismo, percibirán un complemento variable por periodo que se calculará del siguiente modo:

DPV1: DPV con menos de 3 años de antigüedad acumulada en el puesto. El complemento será el 60% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio.

DPV2: DPV con una antigüedad de 3 a 5 años de antigüedad acumulada en el puesto. El complemento será el 80% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio.

DPV3: DPV con una antigüedad superior a 5 años de antigüedad acumulada en el puesto. El complemento será el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio.

Empleados que provengan de una posición de vendedor: Mantendrá a título personal la misma retribución salarial, si bien se adaptará a la estructura correspondiente a las

nuevas funciones. En cuanto a las comisiones se compensarán mediante el abono de un complemento equivalente al promedio de las comisiones de los últimos 13 periodos de su ruta como vendedor o el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio, lo que resulte más favorable.

Se mantendrán las condiciones de aquellos DPV,s que a la entrada en vigor de este acuerdo tengan ya fijadas unas condiciones salariales distintas, debido a no haber ocupado un puesto de vendedor con anterioridad. En la actualidad son 3 personas.

Otras comisiones:

Precio joven: El 4% de la venta neta de dicha línea por periodo.

Marca blanca: Para los productos denominados marca blanca la comisión a percibir será de 1,1% o 0,8%, en función de que el trabajo a realizar sea completo o sólo reposición.

Suplencias: Igual que el vendedor/a 3, aplicando el porcentaje de comisión que le corresponda, a la venta neta que haga en la ruta que esté supliendo. En caso de encontrarse durante un periodo de tiempo sin efectuar suplencias de ningún/a vendedor/a o sin ruta, o en el caso de que la comisión por venta sea menor a la que venía percibiendo en una ruta fija, percibirá en concepto de comisiones, el promedio correspondiente a la media del 50% de las comisiones más altas de la delegación. Para dicho cálculo, No se incluirá a los/las repartidores/as de preventa. Si la suplencia se realizase en el grupo de la preventa, el promedio a percibir será el promedio de las comisiones percibidas por los/las preventistas.

Las comisiones devengarán por venta neta semanal (venta bruta menos el importe de las devoluciones de la semana) incluyendo el antiguo ITE.

En casos de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los/las vendedores/as. Para su cómputo, aplicará el porcentaje correspondiente de cada vendedor/a, al promedio de las ventas por él realizadas, durante los 7 periodos anteriores a causar baja. La fórmula para el cálculo de las comisiones en caso de baja por I.T. será la siguiente:

$$IP = \frac{PC \times ND}{20}$$

IP= Importe a percibir

PC= Promedio comisiones

ND= nº de días laborables de Inc. Temporal

- 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.
 - 2. Cada trienio se pagará al tipo del 6% del salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.
- j) INCENTIVO POR NO ABSENTISMO
Se establece un incentivo por reducción del absentismo: si se reduce un 10% el número total de jornadas perdidas por Incapacidad Temporal sobre el año anterior, se abonará un 0,5% sobre el total de los salarios fijos a aquellos/as empleados/as que no hayan causado baja en todo el año.
- k) INCENTIVOS VENDEDORES/AS CANAL DTS:
Se establece la puesta en marcha del escalado de incentivos trimestrales para vendedores en función de la consecución del plan de ventas del supervisor (artículo 32).
- l) PLUS DE TOMA DE PEDIDOS: Se crea un plus de toma de pedidos para reponedores/as de 20 euros brutos mensuales.

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.

Durante la vigencia del convenio, se aplicarán las cantidades definidas en las tablas para estos conceptos.

- a) QUEBRANTO MONEDA: Esta cantidad no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias, ni de vacaciones.
Para el año 2017, se contempla un incremento adicional del 2% en este concepto.
- b) AYUDA COMIDA: La empresa abonará a los empleados en concepto ayuda comida la cantidad del anexo A (tablas), siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma. En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el/la trabajador/a tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos b y c.
El incremento del concepto ayuda comida será el mismo que el resto de conceptos salariales o no salariales.
- c) DIETAS: Al 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 el anexo (tablas).
- d) PERNOCTA: Para aquellos/as empleados/as a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda quedará fijada en las cantidades fijadas en el anexo (tablas).
- e) AYUDA ESCOLAR: Se establece una ayuda escolar para trabajadores/as con hijos/as a partir de los 0 meses y hasta COU o F.P, o niveles equivalentes. Esta ayuda será por hijo/a y año.
Se abonará de una sola vez, dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.
Las cantidades que abonar por este concepto para cada año de vigencia del convenio será la reflejada en las tablas salariales anexas
Para el año 2017 se contemple un 3% de incremento adicional para este concepto.
- f) AYUDA A HIJOS/AS O CÓNYUGE DISCAPACITADOS/AS: Los/las trabajadores/as con hijos/as o cónyuge que tengan una discapacidad de las que dan derecho a prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo competente equivalente de la Junta de Andalucía, percibirán en concepto de ayuda la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas.
Para el año 2017, se contempla un 5% adicional de incremento para este concepto.
- g) AYUDA A EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD: Para el 2017 a todos los empleados que tengan una discapacidad superior al 33% se les abonará la cantidad de 150 euros brutos anuales.

Artículo 18. *Periodo de prueba*

Se establece el periodo de prueba en dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.

Artículo 19: *Uniformidad*

La empresa facilitará, anualmente, a los vendedores/as, merchandaisers, preventistas, repartidores/as de preventa, gestores/as de ruta, auxiliares de reparto, gestores/as de supermercados y conductores/as el siguiente vestuario: 6 camisas (4 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno) y 2 jerseys. Asimismo, facilitará cada 6 años 1 anorak y cada 3 años un chubasquero y un chaleco. A criterio del/de la supervisor/a y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar alguna de las prendas de abrigo con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

A partir del año 2016, el/la empleado/a podrá escoger entre jersey y chaleco y entre pantalón o bermuda. En todo caso, la apariencia deberá ser la apropiada para transmitir una correcta, adecuada y homogénea imagen corporativa, por lo que se acuerdan unos mínimos que garanticen esta imagen.

Artículo 20. *Derechos sindicales*

Los/las representantes de los/las trabajadores/as miembros/as del comité de empresa podrán acumular las horas del crédito sindical para asistir a jornadas de formación impartidas por su sindicato.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as dispondrán de un tablón de anuncios cedido por parte de la empresa, asimismo, esta facilitará de forma provisional un local adecuado dentro del centro de trabajo, para las reuniones de los/las representantes de los/las trabajadores/as. Para los casos de asambleas generales, la representación de los/las trabajadores/as solicitará a la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para la celebración de dicha asamblea.

Artículo 21. *Reconocimiento médico*

La empresa, mediante la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo o el Servicio de Prevención, adecuará lo necesario para que la totalidad de los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio pasen una revisión médica anual, de carácter preventivo, con informe escrito para los/las trabajadores/as, estos informes tendrán un carácter de total confidencialidad. En lo no previsto en este artículo se estará a lo regulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tanto la empresa como la mutua patronal cuidarán de que la revisión se realice en un lugar adecuado y dentro de las normas vigentes.

Adicionalmente para aquellos trabajadores mayores de 45 años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata) y para las trabajadoras el marcador de CA 125 antígeno carbohidrato 125 (marcador en el plasma sanguíneo, ovario, seno, colorrectal, uterino).

Artículo 22. *Comisión Mixta Paritaria y solución de conflictos*

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 ellas tener un asesor con voz, pero sin voto.

En caso de discrepancia de la comisión, previa convocatoria de cualquiera de las partes, se acudiría al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión de la autoridad laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma la delegación de venta que la empresa tiene en Málaga. El procedimiento de actuación de la comisión mixta paritaria será el siguiente: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción del problema planteado. Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con la especificación concreta de los temas a debatir en cada caso.

Artículo 23. *Ley de Igualdad, Diversidad e Inclusión*

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 diálogo constante dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por este motivo ya se han establecido las bases para el desarrollo de 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, dando así cumplimiento a las reuniones mantenidas entre las partes.

Artículo 24. *Garantía de defensa del acoso*

La empresa dispondrá los medios y acciones necesarias para evitar situaciones de acoso, ya sea psicológico o sexual.

Artículo 25. *Notificación de sanciones*

La notificación de las sanciones requerirá la comunicación escrita, además de al trabajador/a, a los representantes de los/las trabajadores/as con, al menos, 24 horas de antelación, haciendo constar los hechos y fechas que las motivan.

Artículo 26. *Garantía por atraco-robo*

En caso de atraco o robo, sufrido por un vendedor/a, merchandiser, repartidor/a de preventa, o cualquier trabajador/a que manipule dinero de la compañía, la empresa se hará cargo del importe total de la cantidad o herramienta o útil de trabajo sustraídos, cuando esos hechos queden demostrados.

Se considerará demostrada la existencia de atraco o robo, mediante la entrega de la denuncia realizada en la Comisaría de Policía más cercana.

Artículo 27. *Recuento de liquidaciones*

Se acuerda la puesta en marcha del sistema de ingresos mediante ATM (tarjeta bancaria). Se eliminará el recuento mediante empresa de seguridad y se compensará con 700 euros brutos consolidables en el salario, a los vendedores con contrato indefinido, que en la actualidad ingresan dinero en efectivo. Este plus se mantendrá “*ad personam*” a los vendedores con contrato indefinido que estén de alta en el momento de la firma, pero no se aplicará a aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa a partir de la firma del convenio.

Esta cantidad se revisará anualmente al igual que el resto de conceptos salariales del convenio.

A partir del año 2010, dicha cantidad será abonada en el mes de marzo cada año.

Artículo 28. *Garantía por averías*

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el/la vendedor/a o el/la 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.

Artículo 29. *Garantía retirada carnet de conducir*

En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir a un/a vendedor/a, preventa, repartidor/a de preventa, mercha o gestor/a de ruta, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, la compañía tratará de adscribir al empleado/a a otro puesto en el que no se requiera dicho carnet, siempre que el/la trabajador/a lo acepte y serán de aplicación las condiciones económicas de dicho puesto.

Asimismo, y de mutuo acuerdo, se podrá variar el periodo vacacional pactado computándose el primer mes de la sanción. En todo caso, se tratará de hacer coincidir el máximo tiempo que sea posible, el disfrute de las vacaciones del empleado/a con la retirada del carnet.

De no ser posible el caso anterior, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor/a para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones o incentivos por parte del empleado/a durante el tiempo que dure la sanción de retirada de carnet. Asimismo, cuando resulte imposible por causas no imputables a la empresa tener a disposición del empleado/a un/a conductor/a contratado/a, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del empleado/a.

Exclusivamente en el caso de vendedor/aes y preventistas, si las comisiones que les correspondiesen en función de las ventas realizadas, fuesen inferiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor/a contratado/a, la diferencia se descontará del plus de empresa del vendedor/a, por el contrario, en el caso de que las comisiones que les correspondiese en función de las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor/a contratado/a, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

Artículo 30. *Seguro de vida y accidentes*

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

Causa: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales.

Indemnización: 2 anualidades.

Causa: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente.

Indemnización: 4 anualidades

Artículo 31. *Revisión salarial*

Para todos los conceptos salariales y no salariales (excepto el concepto “Antigüedad”) se acuerdan los siguientes incrementos para el año 2017:

Para el grupo profesional 1, niveles retributivos 7, 8, 9, 10 y 11 y para todo el grupo 2: el 1,5%.

Para el grupo profesional 1, niveles retributivos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (DTS): el 1% y, adicionalmente, en caso de alcanzarse el Plan Anual de Ventas DTS (3,2% sobre el AA) de la DC del año 2.017 se incrementarán los conceptos salariales y no salariales (excepto la antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Anexo A: Tablas salariales para el año 2017

Artículo 32. *Incentivos*

Adicionalmente para el personal de auto venta de DTS, como incentivos no consolidables, se abonará, cada trimestre, por realizar la consecución del plan de ventas del supervisor, las cantidades brutas según la escala de consecución de objetivos de:

Los incentivos trimestrales por consecución de ventas regulados en convenio colectivo se incrementarán en el año 2017 en el 1,5% de acuerdo con la siguiente tabla:

	2017/€ BRUTOS
PLAN	86
+ 0,5%	116
+ 1%	143
+ 1,5%	174

A dichos importes no les será de aplicación el incremento pactado en el artículo anterior.

Si no se cumpliera el plan del supervisor en alguno de los trimestres y se llegara al plan a final de año, se recuperará el trimestre o los trimestres en los que no se haya llegado como si en los mismos se hubiese llegado al 100% del plan.

Artículo 33. Referencia al SERCLA

Esta cláusula es de sometimiento expreso al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Junta de Andalucía y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos y de dicho organismo y su reglamento.

Artículo 34. Fijos discontinuos

En caso de necesidad de llevar a cabo contrataciones de fijos discontinuo se regularán según el siguiente procedimiento y contenidos:

1. Se elaborará por parte de la empresa un censo de trabajadores que actualmente mantengan o que en los últimos 12 meses hayan mantenido una relación contractual temporal para cubrir rutas de verano o suplir periodos vacaciones, en el que se tendrá en cuenta el número de días efectivos de trabajo y el rendimiento individual para lo cual se utilizará la comparación con los indicadores clave de negocio (ICN).

2. El orden del escalafón de entrada será en base a los siguientes criterios:

Función o puesto de trabajo realizado.

Número de días contratados: se situarán en las primeras posiciones aquellos que hayan sido contratados un mayor número de días.

A igualdad de días, será el rendimiento individual. Para ello se utilizará la comparación con los indicadores clave de negocio (ICN), obteniendo mejor posición aquellos que tengan un mejor indicador de rendimiento.

3. El llamamiento se realizará por escrito con la mayor antelación de tiempo posible y, en cualquier caso, con un mínimo de 72 horas. No se considerará como desistimiento o incumplimiento contractual la no comparecencia del trabajador cuando el llamamiento efectuado por la empresa no respete el plazo de 72 horas de antelación antes señalado. No computará dentro de las 72 horas los domingos y festivos.

Cláusula adicional primera**Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo**

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3). Las partes acuerdan que el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sean los que contiene el propio artículo 82.3. En caso de desacuerdo se acudirá a lo establecido en el artículo 3 de este convenio.

Disposicion adicional segunda

En representación de Pepsico Foods AIE.:

- Maribel Pérez Torres.
- Rafael Danvila Pérez.
- Alfredo Pérez López.

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

Por UGT:

- Ana Muñoz Bueno. (UGT).
- José Ángel Rubio Doblás. (UGT).
- Juan Frías Campos (UGT).



Redactan el articulado del convenio colectivo de la delegación de Málaga de Pepsico Foods AIE pactando las condiciones contenidas en su articulado.

Disposicion adicional tercera

Se establece como parte integrante del presente convenio, los distintos acuerdos alcanzados entre la representación sindical y la dirección.

- Tablas salariales año 2017 como anexo A.
- Acuerdo sobre “Infracciones de Tráfico”, el cual se adjunta como anexo B.
- Acuerdo sobre “Precio Joven y Bits”, el cual se adjunta como anexo C.
- Acuerdo sobre “Tropicana/Alvalle”, el cual se adjunta como anexo D.
- Acuerdo sobre “Seeds”, el cual se adjunta como anexo E.
- Acuerdo sobre “Bebidas”, el cual se adjunta como anexo F.
- Acuerdo sobre “Comisión de Formación”, el cual se adjunta como anexo G.
- Acuerdo sobre “Mesa Nacional de RR. LL”, como anexo H.



ANEXO A
TABLA SALARIAL AÑO 2017

TABLAS SALARIALES										
CENTRO DE TRABAJO	MÁLAGA		DISTRITO			MÁLAGA				
FECHA DE INICIO	01/01/2017		FECHA FINAL			31/12/2017				
INCREMENTO	CANAL DTS		1%	CANAL OT			1,5%			
CONCEPTOS SALARIALES										
N. RETRIBUTIVO	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMINIS.	PLUS CONDUCCIÓN	PLUS PEDIDOS	PLUS CLS	COMPLEM. PRODUCTIV.	COMISIÓN	
GRUPO 1	VENDEDOR/A 1	707,70	164,19	28,27						4%
	VENDEDOR/A 2	707,70	164,19	28,27						4%
	VENDEDOR/A 3, DPV	707,70	164,19	28,27						6%
	VENDEDOR DE CAMPAÑA	707,70								6%
	MONITOR/A	707,70	167,19	30,05	89,2	79,70			5,05	PROMEDIO
	MERCHANDISER 1	707,70								1%
	MERCHANDISER 2	707,70						206,62		1,5%
	GESTOR DE SUPER	707,70	671,06					206,62		
	GESTOR/A DE RUTA	707,70						177,27		1%
	AUXILIAR DE REPARTO	707,70	243,82							
	VENDEDOR/A PREVENTA	707,70	162,36	30,05						
	REPARTIDOR/A PREVENTA	707,70	215,17							
	GRUPO 2	REPONEDOR/A	707,70	277,55				20,00		
CONDUCTOR/A		707,70	276,53							
EL PLUS EMPRESA DEL GESTOR DE SUPERMERCADOS SE ABONARÁ EN 13 MENSUALIDADES										
OTROS CONCEPTOS										
QUEBRANTO DE MONEDA (11 MESES)					DTS	OT				
AYUDA ESCOLAR POR HIJO (A PARTIR DE 0 AÑOS)					37,54					
AYUDA COMIDA					123,22	123,22				
DIETA COMPLETA					10,14					
AYUDA DISCAPACIDAD (HIJOS, CÓNYUGES)					45,27	45,27				
FESTIVOS					309,71	309,71				
DISCAPACIDAD EMPLEADOS (>33%)					75,35					
FESTIVOS REPONEDORES/AS					150,00	150,00				
						94,12				

ANEXO B

Acuerdo sobre infracciones de tráfico

Primero. 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:

Segundo. Excepciones

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.

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.

Tercero. Obligaciones 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 cuanto 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.

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 cuanto 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.

Cuarto. 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 periodo 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 (salvo aquellas retiradas originadas por esta causa, fuera de la jornada de trabajo y que tengan una duración no superior a un mes), 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/Merchán, 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 compañía, 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 periodos, durante un plazo máximo de 6 meses.

Conductor: La empresa se compromete a dar la posibilidad de que, durante el periodo 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 periodo 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 servicios 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.

Quinto. Pepsico Foods AIE 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.

ANEXO C.

PRECIO JOVEN Y BITS

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, SNACK VENTURES, SOCIEDAD ANÓNIMA Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC. OO. EL 26 DE ENERO DE 2007

En Barcelona, a 26 de enero de 2007, se celebra reunión de la Comisión Nacional Sindical de CC. OO. y la Dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la Dirección de la empresa	Por la representación de los trabajadores
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro (CC. OO.)
Urbea, Joan	Bonet, Oscar. (CC. OO.)
Rios, Wenceslao	Iglesias, Julián (CC. OO.)

MANIFIESTAN

Que como consecuencia de la evolución del mercado y de la intención de la empresa de adecuarse a la realidad actual en cuanto a las necesidades de competitividad, se ha lanzado una nueva línea de productos denominada “Soft & Mild” que fundamentalmente se compone de producto extrusionado y pretende atacar una nueva oportunidad detectada en el mercado: se trata de bolsas de producto de bajo precio, que destacan por su volumen (apariciencia) y por el elevado número de piezas por bolsa. Son productos que se presentan en bolsones o cajas y no tienen merchandising.

Estos productos permiten a la compañía posicionarse en un segmento del mercado en el que antes no se estaba pudiendo aprovechar la oportunidad para mantener, e incrementar en la medida de lo posible, la facturación en los distintos canales en los que tiene presencia.

Es por ello que se hace necesario adaptar, sin perjuicio del mantenimiento y de la incuestionable vigencia de los Acuerdos suscritos entre las partes en fecha 8 de marzo de 2004, sobre las comisiones aplicables a la gama de productos “Precio joven y BITS”.

Tras una serie de reuniones donde se han analizado los planteamientos y la información suministrada al respecto por la empresa, ambas partes

ACUERDAN

1. LA MODIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS DE FECHA 8 DE MARZO DEL 2004 SOBRE LAS COMISIONES APLICABLES A LA GAMA DE PRODUCTOS PRECIO JOVEN Y BITS EN LOS TÉRMINOS QUE A CONTINUACIÓN SE EXPRESAN:

Se modifican los artículos 3 y 4 en los siguientes términos:

Incorporar al artículo 3 del acuerdo - Productos sujetos a tal comisión, A los productos ya existentes se incluyen 3 productos más de la gama “Soft & Mild”.

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 mas económica que comercializa la compañía en salado. Son productos que se presentan en cajas o bolsones y no tienen merchandising.

Modificar el artículo 4 del acuerdo que pasa a tener el siguiente redactado:

Artículo 4. Número de referencias. El número de referencias sujetas a la comisión del 4% queda fijado en 17, cantidad que corresponde a los productos de la gama PJ, 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 en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo que se formará a tal efecto y que compondrán las partes firmantes del presente acuerdo.

Para poder modificar el número total de referencias (17) deberá existir acuerdo entre las partes firmantes del presente documento.

VIGENCIA DEL ACUERDO. El presente acuerdo tendrá una duración de un año contar desde la fecha de su firma. Al cumplimiento de dicho plazo, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra y debidamente motivada, y con un mes de antelación a su vencimiento, se considerará automáticamente prorrogado por igual periodo temporal (12 meses) a contar desde el plazo de su vencimiento inicial.

En el supuesto de no prorrogarse, a criterio de cualquiera de las partes según el procedimiento establecido en el párrafo anterior, se volvería a estar a lo establecido y en los términos pactados en el acuerdo de 8 de marzo de 2004.

En aquellos aspectos no reflejados en el presente documento se estará igualmente a lo establecido en el ya mencionado acuerdo de 8 de marzo de 2004.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. Se acuerda la creación de una comisión paritaria de seguimiento en el plazo de un mes desde la firma del presente documento.

Las funciones de esta comisión serán:

El seguimiento y la verificación del cumplimiento de los aspectos recogidos tanto en el presente acuerdo, como en el resto de materias que se mantienen de los acuerdos de marzo de 2004.

Solucionar las incidencias que se produzcan a lo largo del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Analizar a la finalización de la vigencia inicial (12 meses), y de la prórroga que se prevé en el presente acuerdo (12 meses), y en función a la incidencia y valoración de las partes transcurridos dichos periodos, la continuidad o por el contrario la anulación del mismo. La continuidad deberá en cualquier caso realizarse por acuerdo.

Disposición adicional primera

La modificación del presente acuerdo de marzo 2004 que se contempla en el presente documento persigue como objetivo único posibilitar a la empresa la introducción de cierto tipo de productos (bolsones) del segmento de mercado donde actualmente no tiene presencia, bajo la premisa de que esta iniciativa previsiblemente permitirá un mejor posicionamiento, y por tanto, un aumento estratégico de su actual nivel de venta (si se mantienen las condiciones actuales), señalando que en ningún caso el beneficio empresarial tenga como objetivo la minoración de los ingresos por la retribución de comisión a percibir por los vendedores.

ANEXO D

TROPICANA ALVALLE

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, SNACK VENTURES S.A. Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC. OO. EL 12 DE FEBRERO DE 2007

En Barcelona, a 12 de febrero de 2007, se celebra reunión de la Comisión Nacional Sindical de CC. OO. y la Dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la Dirección de la empresa	Por la representación de los trabajadores
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro (CC.OO.)
Rios, Wenceslao	Bonet, Oscar. (CC.OO.)

Con el fin de dotar de rentabilidad adecuada a la actual red de distribución de Snack Ventures, Sociedad Anónima, esta viene realizando pruebas piloto de distribución de productos, que habitualmente no vienen formando parte de la gama de snacks que fundamentan su negocio. Como ejemplo de lo mismo se cita por parte de la representación de la compañía aquellos productos del tipo refrigerados (zumos o caldos), que después de ser un éxito de venta en el canal de OT, el pasado verano se realizaron pruebas en distintas rutas DTS de Cataluña con el fin de ver si era viable su introducción en el canal DTS.

Con el fin de permitir mantener las ventas en el canal DTS con una adecuada introducción de productos que puedan complementar las gamas que habitualmente comercializamos se ha decidido realizar una fuerte inversión en los vehículos de la compañía que permitan extender la mencionada prueba piloto y realizarla a gran escala.

Tras una serie de reuniones donde se han analizado los planteamientos y la información suministrada al respecto por la empresa, ambas partes

ACUERDAN

INCLUSIÓN DE PRODUCTOS DE "TROPICANA ALVALLE" EN LA RED DE DISTRIBUCIÓN DE SNACK VENTURES, S.A. QUE NO PERTENECEN A LAS GAMAS DE SNACKS Y DULCES QUE HABITUALMENTE VIENE COMERCIALIZANDO LA EMPRESA.

Sobre este tipo de productos las dos partes representadas indican que se tendrán que discutir caso por caso con el fin de cumplir con los siguientes requisitos:

1. Procurar una rentabilidad adecuada a la comercialización por nuestra red de ventas del producto de que se trate
2. Asegurar que se mantiene el foco de nuestra red de ventas en los productos que son la base de nuestro negocio (snacks)
3. Permitir completar la oferta de productos de nuestra red de ventas intentando mantener o incrementar las mismas. Por este motivo no podrán existir, durante la vigencia de este acuerdo, rutas dedicadas exclusivamente a la venta de estos productos. Se trata de disponer de productos para poder seguir manteniendo un crecimiento de venta neta por encima del aumento de los costes de nuestra fuerza de ventas en el canal DTS.

En el presente caso las conversaciones han venido originadas por la posibilidad de introducción en nuestro canal DTS de la distribución de productos de la gama Tropicana - Alvalle, productos de alto valor añadido.

Fruto de las distintas conversaciones mantenidas en los últimos meses, y con el fin de no estar permanentemente en discusión de cómo deben comisionarse los productos que sean inclui-

dos para su distribución en las neveras de las furgonetas, se llega al siguiente preacuerdo, basado en las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Ambito territorial*

El presente principio de acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional y las partes firmantes – representación de CC. OO y la Dirección de Snack Ventures, Sociedad Anónima – se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

Si en alguna delegación se aplicasen condiciones que mejorasen las recogidas en este acuerdo, estas serían de aplicación inmediata en todas las delegaciones.

Segunda. *Ambito personal*

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

Tercera. *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.

Cuarta. *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.

Quinta. *Comisión aplicable*

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

Sexta. *Duración*

En función de la fuerte inversión en neveras que han de colocarse tanto en los vehículos como en las delegaciones comerciales en las que se encuentren las rutas en las que se va a producir la comercialización de los citados productos se acuerda darle a éste documento una validez mínima de 5 años que permita la amortización de los activos que facilitarán llevar a cabo el proyecto.

Al cumplimiento de dicho plazo, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra y debidamente motivada, y con un mes de antelación a su vencimiento, se considerará automáticamente prorrogado por igual periodo temporal a contar desde el plazo de su vencimiento inicial.

En el supuesto de no prorrogarse, a criterio de cualquiera de las partes según el procedimiento establecido en el párrafo anterior, este acuerdo quedaría sin validez.

Disposición final primera

El presente preacuerdo queda supeditado a la aceptación por parte de la Sección Sindical Intercentros de Comisiones Obreras de Snack Ventures, Sociedad Anónima que de producirse adquirirá la condición de acuerdo definitivo.

Con el objetivo de darle eficacia al presente documento se procederá al sometimiento a efectos de ratificación por parte de la RLT de los diferentes centros de trabajo de la compañía.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, en el lugar y fecha indicados, firmando el presente documento, por triplicado ejemplar y a un solo efecto, las partes mencionadas en su encabezamiento.

ANEXO E.

ACUERDO SEEDS

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑÍA, SNACK VENTURES S.A. Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En Málaga, 7 de abril de 2010.

Por la Dirección de la empresa

Joan González
José Mazón

Por la representación de los trabajadores

José A. Rubio. (UGT)
Miguel A. Ramírez (UGT)
Ana Muñoz (UGT)
Antonio Lima (USO)
Fco. Javier Zaragoza (USO)

Se viene constatando a lo largo de los últimos años, de acuerdo a diferentes estudios de mercado, que el canal DTS está en fase de gran madurez y en decrecimiento. Decrecimiento que se muestra con más fuerza en las categorías de patata y aperitivo.

Teniendo en cuenta que las oportunidades de crecimiento en cuota de mercado son limitadas, desde hace un tiempo se ha visto que es necesario adoptar medidas y emprender un giro estratégico que permita, no sólo mantener sino en la medida de lo posible, incrementar el crecimiento de las ventas para no perder rentabilidad, caer por debajo de los costes y poner en riesgo toda la estructura del canal.

Este giro estratégico supone que hay que explorar y trabajar nuevas oportunidades en el más amplio mercado de los macrosnacks, de tal forma que podamos complementar, con nuevos productos, los que habitualmente comercializamos. De esta manera conseguiremos, sin perder el foco en nuestro negocio tradicional, incrementar nuestras ventas en base a nuevas categorías y mercados. En este sentido, ya desde 2006 se comenzó a operar con éxito (+12% en 2009 vs. año anterior) en el segmento del bolsón (Soft& Mild), así como en el de la panadería (Sunbites) y, en 2009, se puso en marcha la primera experiencia de éxito en los frutos secos.

Siguiendo con esta estrategia y a la vista de las posibilidades que ofrece para el canal: por el crecimiento de la categoría, rotación en el punto de venta, cuota de mercado, etc., en 2010 se va a proceder al lanzamiento de una nueva línea de productos denominada “SEEDS” (semillas), que fundamentalmente se compone de pipas, maíz (kikos) y mixtos.

Con este nuevo lanzamiento la empresa pretende mantener la rentabilidad del canal, la incrementalidad de nuestras ventas y, en definitiva, el mantenimiento de los actuales niveles de empleo en el canal DTS.

Para permitir completar la oferta de productos, conseguir la rentabilidad adecuada por la comercialización por parte de nuestra red de ventas, por los costes de producción y distribución, por el modo de en que esta se realiza (estuchado) y por el fuerte y variado posicionamiento de la competencia, se hace necesario aplicar a esta categoría una comisión del 4%.

Tras una serie de reuniones donde se han analizado los planteamientos y la información suministrada al respecto por la empresa, ambas partes

ACUERDAN

LA INCLUSIÓN DE PRODUCTOS DE “SEEDS: PIPAS, MAIZ (KILOS) Y MEZCLA)” EN LA RED DE DISTRIBUCIÓN DE SNACK VENTURES, S.A. QUE NO PERTENECEN A LAS GAMAS DE SNACKS Y DULCES QUE HABITUALMENTE VIENE COMERCIALIZANDO LA EMPRESA.

En base a las siguientes:

CLAÚSULAS

Primera. *Ambito territorial*

El presente acuerdo será de aplicación a la DC Málaga y las partes firmantes se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

Segunda. *Ambito personal*

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

Tercera. *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 35gr. y 85 gr., Matu Pipas con sal en 35 gr. y 100 gr., Matu Mix en 35gr. y 115 gr. y Matukikos en 35 gr. y 115 gr.) y cualesquiera otros de similar gramaje y distribución estuchada (incluidas las tiras cuando por motivos promocionales se requiera).

Cuarta. *Comisión aplicable*

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

Quinta. *Rutas dedicadas*

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

Sexta. *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.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, en el lugar y fecha indicados, firmando el presente documento, por triplicado ejemplar y a un solo efecto, las partes mencionadas en su encabezamiento.

ANEXO F

ACUERDO DE BEBIDAS

ACTA DE ACUERDO DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, PEPSICO FOOD A. I. E. Y LOS DELEGADOS SINDICALES DE CCOO Y UGT

En Madrid, a 1 de agosto de 2012, se celebra reunión de los Delegados Sindicales de CCOO y UGT y la dirección de la Empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la Dirección de la empresa	Por la representación de los trabajadores
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro. (CCOO)
Isusi, Carlos	Caballero, Juan (CCOO)
Nabas, Juan	Muñoz, Antonio (UGT)
	Villa, Roberto (UGT)

INTRODUCCIÓN

Tras una serie de reuniones donde se han analizado la información suministrada y los planteamientos de ambas partes al respecto, se conviene firmar el presente acuerdo como anexo a los acuerdos firmados en cada delegación que regulan el funcionamiento y los porcentajes aplicables de comisión por la realización de la preventa de los productos de la gama de bebidas de Pepsico Foods AIE.

Se prevé en el presente anexo, entre otras, la modificación de la comisión aplicable a la preventa de bebidas y la puesta en marcha de una serie de acciones correctoras a aquellas personas en las que en su ruta concurren una serie de circunstancias que se detallan más adelante, Y en base a lo anterior

ACUERDAN**1.º Comisión aplicable**

A partir de la firma del presente acuerdo el porcentaje 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.

2.º 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 periodos 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

3.º Comisión de seguimiento y control

Estará constituida por 3 representantes de cada una de las partes firmantes del acuerdo y entre sus funciones se encargará 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 funcionará 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

4.º Rutas dedicadas

No podrán existir rutas dedicadas exclusivamente para vender estos productos.

5.º Duración del acuerdo

Transcurridos 6 meses desde la firma del presente acuerdo 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 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.

6.º Anexo

El presente documento es un anexo a los acuerdos firmados en cada delegación que regulan el funcionamiento y los porcentajes aplicables de comisión por la realización de la preventa de los productos de la categoría de bebidas de Pepsico Foods AIE. Dichos acuerdos quedan modificados únicamente respecto de los puntos aquí regulados, manteniendo la vigencia el resto de su articulado.

En concreto, se modifican los siguientes artículos: artículo 6 “Garantías”, por el presente artículo 2 “Acciones correctoras”; artículo 7.º “Comisión aplicable” por el nuevo artículo 1.º; artículo 8.º “Duración del acuerdo” por el nuevo artículo 5.º.

Que el resultado de los acuerdos existentes junto con los cambios introducidos por el presente documento, constituyen un acuerdo único e indivisible. Por lo que la pérdida de vigencia de este acuerdo conlleva asimismo la pérdida de vigencia de aquellos acuerdos que modifica.

Disposición adicional única

La compañía se compromete a desarrollar políticas activas para mejorar los problemas existentes con el servicio de distribuidores y la recogida de devoluciones por parte de los vendedores.

Disposición final primera

Con el objetivo de darle eficacia al presente documento se procederá al sometimiento a efectos de ratificación por parte de la RLT de los diferentes centros de trabajo de la compañía.

Disposición final segunda

Las partes se comprometen a incorporar el contenido de los presentes acuerdos en los convenios colectivos estatutarios que se aprueben en el próximo proceso de negociación colectiva de los mismos.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados, firmando el presente documento, por triplicado ejemplar y a un solo efecto, las partes mencionadas en su encabezamiento.

ANEXO G

ACUERDO COMISIÓN DE FORMACIÓN

En Madrid, a 13 de julio 2010

Por la Dirección de la empresa
Chicharro, José E.
Isusi, Carlos

Por la representación de las secciones sindicales
Alonso, Alejandro (CC.OO.)
Caballero, Juan. (CC.OO.)
Espinoso, Eduardo (UGT)
Villa, Hurtado (UGT)

COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA

La Comisión de Formación tendrá carácter paritario, y estará compuesta por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa Snack Ventures, Sociedad Limitada -Matutano- Las funciones de la Comisión de Formación serán:

1. Ayudar en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, la adaptación de la empresa al mercado o a la coyuntura económica, la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.

2. Proponer acciones de formación a la Dirección de Snack Ventures, Sociedad Limitada, a través de sus representantes en la comisión de formación. Esto podrá contemplar:

- Programas y cursos de formación.
- Participantes en las acciones por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.
- Calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección, las necesidades de cada centro y la planificación y organización del trabajo.
- Proponer los recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas (instalaciones, materiales, presupuesto estimado, medios pedagógicos, etc.).

3. Informar a todos los trabajadores del plan de formación en los términos especificados en el reglamento de funcionamiento de la comisión.

4. Colaborar para la solicitud de las bonificaciones a la formación que la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) gestiona y concede, con el fin de poder financiar todo o en parte la formación desarrollada, una vez cumplidos los requerimientos exigidos por la normativa.

5. Informar y ser informados sobre el seguimiento y resultado de las acciones de formación de acuerdo a los objetivos establecidos y la adecuación del contenido, resultados e incidencias de su realización.

En su funcionamiento interno, la comisión se regirá por lo especificado en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Formación de elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA SNACK VENTURES, S.L. - MATUTANO

Artículo 1

Esta comisión paritaria se crea al amparo de lo recogido en los títulos segundo y tercero del E.T. y LOLS 11/1985 y con el objetivo de darle eficacia al presente documento queda supe- ditada a la aceptación por parte de la Sección Sindical de CC. OO y UGT de Snack Ventures, Sociedad Limitada.

Artículo 2

La comisión estará compuesta por 3 miembros, en representación de los trabajadores y 3 por la Dirección de la empresa. Cada una de las representaciones podrá contar con asesores.

Artículo 3

La comisión nombrará de entre sus miembros a un presidente y a un secretario por un período anual.

La función del presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones.

La función del secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

Artículo 4

Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Artículo 5

Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la comisión, convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la comisión con la presencia de, al menos, dos representantes de cada parte: Dirección y representantes del personal.

Artículo 6

Esta comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso

Artículo 7.

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

1. Tema y contenido.
1. Fechas y horarios.
2. Centro donde se imparte.
3. Personal o sección al que va dirigido.
4. Condiciones.
5. Número de plazas.
6. Informar sobre los cursos realizados el año anterior.
7. Otros.

Artículo 8

Esta comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación suficiente.

Artículo 9

En las reuniones de la comisión se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 10

Esta comisión tendrá su ámbito de actuación sobre los cursos de formación presentados al FTFE, correspondiendo, por tanto, a esta comisión de formación, colaborar para la solicitud de las bonificaciones de los cursos a la Fundación Tripartita para la Formación y Empleo.

Artículo 11. Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible ampliación o modificación del mismo, siempre por consenso.

ANEXO H.

ACUERDO CONSTITUCIÓN MESA NACIONAL RR. LL

ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE RELACIONES LABORALES DE LAS DELEGACIONES DE VENTAS – PEPSICO FOODS A.I.E.- ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, PEPSICO FOODS A. I. E. Y LOS DELEGADOS SINDICALES NACIONALES DE CCOO Y UGT

En Madrid, a 24 de febrero de 2014, se celebra reunión de los Delegados Sindicales de CCOO y UGT y la dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la Dirección de la empresa	Por la representación de los trabajadores y secciones sindicales
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro. (CCOO)
Isusi, Carlos	Caballero, Juan (CCOO)
	Muñoz, Antonio (UGT)
	Villa, Roberto (UGT)

MANIFIESTAN

Las partes intervinientes se reconocen plena capacidad legal para suscribir el presente documento que regula el marco jurídico de la actividad sindical y de interlocución global con la empresa, mediante la creación de la mesa de relaciones laborales de Pepsico Foods AIE para las delegaciones de ventas con representación de las secciones sindicales firmantes, entendiéndose ambas partes que es el instrumento más idóneo para asegurar un cauce adecuado y dinámico de relación y negociación global.

Que el presente acuerdo se instrumentaliza al amparo de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET), aprobado por RD 1/1995 de 24 de marzo, y de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (en adelante LOLS) de 2 de agosto, que se alcanza sin perjuicio de las competencias que la ley reconoce a las representaciones unitarias existentes en los diferentes centros de la compañía delegados sindicales y secciones sindicales, y tiene como objetivo central la regulación de la actividad sindical y el canalizar de manera eficaz y homogénea los procesos de diálogo y negociación en las delegaciones de ventas de la empresa Pepsico Foods AIE.

ACUERDAN

Primero. Pepsico Foods AIE y las secciones sindicales y delegados sindicales firmantes de este acuerdo se reconocen como interlocutores válidos para negociar sobre las materias que se indican en el artículo quinto del presente acuerdo y en las condiciones que a continuación se detallan.

Segundo. Al objeto de dotar de contenido concreto al reconocimiento expresado en los apartados precedentes, en aras a la búsqueda de soluciones pactadas a las cuestiones que en cada momento se pudiesen suscitar y que afecten a los intereses de los trabajadores de las delegaciones de ventas, se acuerda constituir una mesa de relaciones laborales que tendrá la potestad de adoptar acuerdos marco en las materias sometidas a la misma.

Todo ello, con el objetivo de favorecer la participación de las representaciones sindicales en la empresa y homogeneizar el tratamiento y las condiciones laborales aplicables en cada momento a los trabajadores de la compañía.

A tal efecto, para que los acuerdos que adopte la mesa sean vinculantes, será preciso que sean ratificados por los órganos de representación de las secciones sindicales o por los delegados sindicales, de los sindicatos firmantes del presente acuerdo, a elección de cada sindicato.

Además, los acuerdos adoptados serán vinculantes, en cada centro de trabajo, si así lo decide la representación legal de los trabajadores del mismo.

Es intención de ambas partes que los acuerdos que hayan sido ratificados por la RLT sean incluidos en los respectivos convenios.

Tercero. La mesa señalada en el apartado anterior estará compuesta por:

Representantes designados por la Dirección de la empresa, hasta un número máximo de 5.

Representantes legales de los trabajadores hasta un número máximo de 5.

Éstos serán designados conforme a los usos, costumbres y normas de los sindicatos con derecho a ocupar un puesto en la mesa y/o por los representantes legales elegidos por las secciones sindicales. En cualquiera de los casos, deberán tener una implantación mínima del 10% a nivel nacional, de miembros de las representaciones de los trabajadores, siempre que sumen la mayoría de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal

En el momento de la elección de los miembros a designar por parte de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, se tendrá en cuenta la proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de las delegaciones de ventas de la empresa.

El peso del voto de los componentes de la mesa se calculará con carácter anual, a fecha 1 de marzo, y será proporcional al porcentaje de representatividad de cada representación sindical entre los centros representados por dicha mesa, esto es, las delegaciones de ventas.

Los gastos de los miembros integrantes de la mesa, ocasionados por las convocatorias de las reuniones ordinarias y extraordinarias, referidos a desplazamiento y dietas, serán abonados en todo momento por parte de la empresa, justificándose de la forma que se determine de común acuerdo por las partes. En todo caso, y respecto de los gastos que se ocasionan por la actividad sindical de los delegados sindicales estatales, se continuará con el régimen vigente actualmente.

Cuarto. La mesa se constituye con una vigencia inicial de 1 año, es decir, hasta el 28 de febrero de 2015.

Llegada la fecha de su vencimiento temporal, y de no producirse, con un mes de antelación a la fecha de la finalización de su vigencia, notificación escrita por cualquiera de las partes por la que se manifieste la intención expresa de dejar sin efecto y disuelto el citado órgano, este se prorrogará automáticamente por idéntico periodo de vigencia al pactado inicialmente (1 año).

Quinto. Podrán ser objeto de negociación y suscripción de acuerdos en el seno de la mesa las siguientes materias:

1. Cuantía de salario base y complementos salariales.
2. Previsión social y mejoras del régimen de la Seguridad social.
3. Empleo y condiciones laborales.
4. Formación.
5. Clasificación profesional.
6. Modificaciones sustanciales que afecten a salario, jornada y clasificación profesional.
7. Derechos y Garantías Sindicales.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los comités de empresa de centro de trabajo, Delegados de Personal y secciones sindicales, así como, los derivados de sus propios convenios colectivos.

Las materias inicialmente pactadas pueden ser ampliadas por cualquier otra complementaria que, de común acuerdo, las partes estimen a lo largo del periodo de vigencia del órgano, ya que es objetivo compartido el ir avanzando, de manera consensuada, en sentar las bases de un marco único de relaciones laborales mediante el que regular y dotar de contenido las condiciones aplicables a las delegaciones de ventas de la empresa Pepsico Foods AIE que se adhieran.



Sexto. La mesa se reunirá trimestralmente en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera, o por petición de una de las partes y sea quien sea el convocante, remitirá a la otra parte los puntos del orden del día para su correcto debate.

Septimo. Los comparecientes valoran positivamente el proceso de participación, diálogo y negociación global que posibilita este acuerdo, y se comprometen a desarrollarlo de manera constructiva, fomentando el diálogo y la negociación de buena fe, como mejor medio de asegurar un marco de relaciones laborales presidido por la normalidad.

Y en prueba de conformidad, suscriben este acuerdo los comparecientes, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del presente documento.

4665/2018