



## **CONVENIO COLECTIVO 2009-2013 PEPSICO FOODS AIE. DELEGACION GRANADA**

Resolución de 23 de mayo de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa PEPSICO FOODS AIE.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa PEPSICO FOODS AIE, para la Delegación de venta de Granada, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 15 de mayo de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

## **CONVENIO COLECTIVO 2009-2013 PEPSICO FOODS AIE. DELEGACION GRANADA**

### **Capítulo I. Ambito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ambito Personal**

Este Convenio se aplicará a los trabajadores de PEPSICO FOODS AIE. 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 5º del presente convenio.

#### **Artículo 2. Ambito Territorial**

El presente convenio será de aplicación a la delegación de venta que la Empresa tiene actualmente en Granada.

#### **Artículo 3. Ambito Temporal**



La vigencia del convenio colectivo se extenderá desde el 1 de abril de 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.

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

Incremento Salarial:

Para todos los conceptos salariales y no salariales se acuerdan los siguientes incrementos:

2009 (Desde el 1 de abril hasta el

31 de diciembre): DTS: 1%	OT: 2%
2010: DTS: 0,75%	OT: 2%
2011: DTS: 0,75%	OT: 2%
2012: DTS y OT: 0%	
2013: DTS y 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.

#### **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. Categorías Profesionales**

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 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 la conclusión de un acuerdo sobre el nuevo sistema de Clasificación Profesional se mantendrá en vigor el actual sistema de Categorías Profesionales de acuerdo con los siguientes apartados:

#### **1.- Vendedor de 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. Asimismo realizará el ingreso diario de las liquidaciones en la entidad bancaria que le asigna la Empresa.

Niveles:

a) Vendedor 1.- Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de seis meses.

b) Vendedor 2.- Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de seis meses.

c) Vendedor 3.- Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad superior a un año 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 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 P.V.P. y siguiendo las normas de la Empresa en cuanto a exhibición y merchandiser 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 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.

#### 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.- Reponedor

Es el trabajador que 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 encargado de montar el material de exposición necesario para cabeceras u otras ofertas y promociones.

Además informa al conductor o supervisor de las incidencias o peticiones del cliente.

#### 6.- Conductor

Es el trabajador que, conduciendo un vehículo de la compañía, 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 reponedor en cuanto a exhibición y condiciones pactadas. Realiza los albaranes de entrega así como la liquidación diaria de los mismos.

#### 7.- Vendedor de Preventa





Es el trabajador que 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, espacio, gama de productos y material de P.O.P.

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 Supervisor.

#### 8.- Repartidor de Preventa

Es el trabajador que se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, le entregue el Vendedor 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 Vendedor de Preventa haya pactado con él.

Además, debe informar al Supervisor de cualquier problema o diferencia que pueda 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. También realizará el ingreso diario de las liquidaciones en la entidad bancaria que le asigna la Empresa.

#### 9.- Gestor de Supermercados

Es responsable de visitar los clientes e informarles de productos nuevos, promociones y fueras de stock de productos de la Empresa. Asimismo, informará a la Compañía de cualquier incidencia que pueda surgir en su relación con los clientes.

El ámbito de actividad será la comercialización de productos de distribución centralizada y los clientes centralizados.

Se entiende por cliente centralizado cuando un cliente realiza por sí mismo la distribución y reposición del producto de la Empresa. Al ocupante de este puesto se le asignará un vehículo de Empresa adecuado para su desplazamiento.





La retribución del puesto está recogida en la tabla salarial anexa.

Jornada y Horario de Trabajo.-

Jornada: 40 horas semanales de lunes a viernes

Horario: Con carácter general el horario de trabajo será de 7 a 17 horas. Se establece una flexibilidad de 2 horas máximo en la hora de inicio de la jornada. El tiempo de flexibilidad utilizado deberá recuperarse obligatoriamente en el mismo día al finalizar la jornada.

Dispondrá de 2 horas de descanso para comida. En caso de no utilizar todo el tiempo de descanso para comida, el tiempo no utilizado se descontará de la hora de finalización de la jornada de ese día, o en su caso, del tiempo de prolongación por la utilización de la flexibilidad de inicio de jornada.

En lo relativo a permisos, vacaciones, ropa de trabajo y otros conceptos contenidos en el Convenio Colectivo aplicable y no recogidos en esta definición se estará a lo dispuesto para la categoría de Mercha.

### **Capítulo III. Organización del Trabajo**

#### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

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

#### **Artículo 7. Cambio de Ruta**

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 auto-venta, y al merchandiser, que sea cambiado de ruta, se le garantizará durante cuatro periodos el promedio de las comisiones que hubiera percibido durante el año anterior al cambio, para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio. Una vez finalizados los cuatro periodos de garantía, se acuerda crear una comisión formada por el supervisor, el delegado de personal y el interesado, y a la vista de los resultados se decidirá la idoneidad o no de ampliar dicha garantía.

En el caso de reestructuración de la ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del vendedor, se les aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior.

#### **Artículo 8. Período de Prueba**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se establece el periodo de





prueba en dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.

Dicho período de prueba quedará interrumpido en caso de Incapacidad Temporal, reanudándose el mismo al reincorporarse de la baja.

### **Artículo 9. Preaviso**

Los trabajadores que quieran causar baja voluntaria deberán preavisar a la Empresa con 15 días. En caso de no hacerlo, la Empresa descontará 1 día de salario por cada uno de los que haya dejado de preavisar.

## **Capítulo IV. Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 10. 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.

Dadas las especiales características del trabajo de ventas, que comporta una relativa independencia en lo que a ritmo e intensidad se refiere, pudiera darse una aparente prolongación de jornada, que al no tener carácter de trabajo efectivo, no tiene el carácter de horas extraordinarias.

En consideración, la Empresa abonará un incentivo sobre la venta que se incorpora a las comisiones establecidas en el artículo 14-h. Es responsabilidad del vendedor acabar la ruta que tuviera asignada dentro de la semana correspondiente.

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 que durante la vigencia de este 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

### **Artículo 11. Vacaciones**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en las tablas salariales para cada categoría.

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



## **Artículo 12. Complemento para la Incapacidad Temporal**

En el supuesto de Incapacidad Temporal la Empresa se compromete a complementar las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta totalizar el 100% del salario fijo del trabajador.

## **Artículo 13. Excedencias.**

Las excedencias voluntarias recogidas en la normativa laboral vigente, podrán tener una duración mínima de tres meses. Asimismo y durante un periodo de seis meses, el/la trabajador/a conservará el derecho de reincorporación automática a su puesto de trabajo, para lo cual, deberá de comunicar a la empresa su deseo de reincorporarse en un plazo máximo de una semana desde el fin de la excedencia, tras lo que la empresa estará obligada a reincorporar al trabajador en un plazo máximo de 15 días.

Para poder disfrutar de esta excedencia voluntaria especial con derecho a reserva de puesto de trabajo, el/la empleado/a interesado/a, deberá comunicar la solicitud al departamento de RRHH con al menos tres meses de antelación.

Este derecho no podrá ser disfrutado de forma simultánea por dos personas del mismo departamento o distrito.

## **Artículo 14. Permisos.**

Adicionalmente a lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos, los empleados afectados por el presente Convenio Colectivo, podrán disfrutar de un día adicional de permiso en los siguientes casos:

- Traslado del domicilio habitual.
- Enfermedad grave de pariente hasta segundo grado.

En este caso, el permiso se podrá disfrutar en un plazo de 7 días desde el hecho causante.

## **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 se indican en el anexo A, de acuerdo con su Categoría y Nivel.

a) Salario Base: se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.

b) Plus de Empresa: Tiene el 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 de Asistencia se percibirá por día efectivamente trabajando en jornada completa, así como en domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución.

3) El Plus de 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 ocurrir.

d) Plus administrativo

Será abonado a los Monitores en doce mensualidades en consideración a su especial responsabilidad administrativo, de control y de ventas, de un grupo o delegación.

e) Plus conducción

Será abonado a los Merchandisers durante los primeros tres 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 del cuarto mes de contrato, y sustituye 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:

a) 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 A 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.

b) Las de Verano y Navidad, a razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo con la categoría, tal como se detallan en el anexo A, prorrateables por el tiempo trabajado.

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar, le serán abonadas las tres gratificaciones extraordinarias que se establecen en el presente Convenio, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de Empresa, y plus de asistencia, sin que, en ningún caso, ninguna de ellas pueda superar lo percibido por el trabajador por estos conceptos en su último mes de trabajo en la Empresa.

En cualquier caso, sólo se computarán para cada categoría los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas anexas.

#### h) Comisiones

Los trabajadores afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en el anexo

A, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1.- Vendedor 1.- El 3.5% de la venta neta por periodo.

2.- Vendedor 2.- El 4.5% de la venta neta por periodo.

3.- Vendedor 3.- El 5.5% de la venta neta por periodo.

4.- Vendedor de Campaña.- El 5.5% de la venta neta por periodo

5.- Merchandisers: El 1.0% 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 del cuarto mes



de contrato.

6.- Monitor: Promedio comisión sobre el 50% de las comisiones de DTS más altas de la Delegación.

7.- Precio Joven: El 4.0% de la venta neta de dicha línea por periodo.

8.- Marca Blanca: Para los productos denominados Marca Blanca, la comisión a percibir será de 1.1% o 0.80%, en función de que el trabajo a realizar sea completo o sólo reposición.

9.- Suplencias: Se abonará a los suplentes en concepto de comisiones, el promedio del 50% de las comisiones de DTS más bajas de la delegación, en caso de que la comisión por sus ventas resulte inferior.

Se entiende por venta neta por período, cantidad de venta del período en pesetas por cada trabajador, después de deducir las devoluciones, las promociones y el producto regalado.

Asimismo, las comisiones se percibirán en base a euros por unidad de venta, aunque guardando la misma equivalencia económica que regía en el sistema tradicional.

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará una comisión a los vendedores y merchandisers.

Para su cómputo, aplicará el promedio de las comisiones por él percibidas durante el año anterior a causar baja.

i) Antigüedad:

El personal afectado por el siguiente 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 que se establezcan legalmente.

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) Ayuda escolar:

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar desde educación infantil (de 3 años) hasta los niveles C.O.U. o F.P. por hijo y año. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa





presentación de la certificación demostrativa según la cantidad recogida en las tablas salariales.

### **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 moneda:

Esta cantidad la perciben todos los vendedores, únicamente quedarán excluidos los merchandisers y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual (11 meses/año) será la que se recoge en las tablas salariales anexas.

b) Ayuda comida:

La Empresa abonará a los vendedores con Auto-Venta con derecho "ad personam" adquirido a percibir el concepto ayuda comida la cantidad establecida en las tablas anexas, 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 trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de la dispuesto en los párrafos "b" y "c".

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 B.

d) Ayuda Hijos disminuidos:

Se abonará la cantidad señalada en la tablas salariales anexas, a los empleados con hijos con minusvalías de las que dan derecho a percepción de ayudas por parte de los organismos oficiales competentes en la materia.

e) Plus Toma de pedidos para Reponedores/as: Con efectos de 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 a efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones".

### **Artículo 18. Incentivos**

Para el personal de Autoventa de DTS se abonara cada trimestre por realizar la consecución del plan de venta del supervisor las cantidades brutas según la





escala de consecución de objetivos de:

- Para el año 2013:

=Plan: 83 euros brutos

+0,5%: 110 euros brutos

+1%: 137 euros brutos

+1,5%: 165 euros brutos

A dichos importes no les será de aplicación el incremento pactado en el artículo 17.

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, percibiendo por tanto, en cada uno de ellos 83 euros en el año 2013

#### **Artículo 19. Plus Festivos**

Se establece el Plus Festivos que se abonará por jornada completa, para aquellos trabajadores del canal CLS que por apertura de los establecimientos en festivos deban trabajar. En caso de no trabajarse jornada completa se abonará proporcionalmente. La cantidad a percibir por dicho concepto es la que se recoge en la tabla salarial

### **Capítulo VI. Equivalencia de Categorías:**

#### **Artículo 20. Equivalencia de Categorías**

Los trabajadores con categoría de Merchandaiser con más de 6 meses de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones. Los trabajadores con categoría de Merchandaiser, con más de 12 meses de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 3 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

#### **Artículo 21. Promoción Interna y Movilidad Funcional**

La compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre los trabajadores/as, siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto de vacante o de nueva creación. En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia anexa para definir el % de comisión a aplicar sobre la venta neta.

Para las coberturas de vacantes que se puedan producir y que sean susceptibles de ser cubiertas con promoción interna, la empresa procederá a publicitar dichas vacantes con los requisitos que deben de reunir los/las candidatos/as. Asimismo, la empresa realizará las pruebas psicotécnicas que sean más adecuadas para cada posición, según las prácticas habituales 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 psicotecnicas y de conocimientos y capacidad, el desempeño demostrado en puestos anteriores y la antigüedad."

Cuando se realice una movilidad funcional de una categoría inferior a otra superior cuyo motivo 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 para cubrir dicha sustitución.

## **Capítulo VII. Uniformidad**

### **Artículo 22. Uniformes**

La Empresa facilitará anualmente a los vendedores con Auto-Venta, merchandaisers, vendedores y repartidores de preventa, conductores, el siguiente vestuario: 5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 1 chaleco y un jersey y 1 corbata.

Asimismo, facilitará cada 3 años 1 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.

A los reponedores/as se les proporcionaran 4 batas al año.

A los Gestores de Supermercados (GS) se les facilitará anualmente la uniformidad establecida por la Dirección de Ventas.

## **Capítulo VIII. Seguridad e Higiene**

### **Artículo 23. 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.

## **Capitulo IX. Garantias**



## **Artículo 24. Garantía por Retirada del Carnet de Conducir**

En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir de un vendedor o merchandaiser, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones por parte del vendedor o merchandaiser 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 vendedor o merchandaiser un conductor contratado, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del vendedor.

En el 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.

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 con la retirada del carnet.

## **Artículo 25. Compensación por Avería**

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor o el merchandiser perdiesen 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 26. Garantía por Robo o Atraco.**

En caso de atraco o robo, sufrido por un vendedor o merchandiser, la Empresa se hará cargo del importe total de la cantidad sustraída, no realizando deducción alguna cuando los hechos queden demostrados.

Se considerarán demostrados los hechos, mediante entrega de la denuncia realizada en la Comisaría de Policía más cercana, por parte del trabajador afectado.

## **Artículo 27. 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 partes 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. 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, el domicilio del centro de trabajo.

### **Artículo 28. Referencia al S.E.R.C.L.A.**

Se acuerda que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo se solventarán sometiéndose las partes a la mediación de acuerdo con los procedimientos regulados en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

### **Artículo 29. Seguro de Vida**

La Compañía tiene suscrito un seguro de vida que cubre a todas las personas sujetas al presente convenio con las siguientes condiciones:

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

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales.

Indemnización: 2 anualidades

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente.

Indemnización: 4 anualidades

### **Disposición Adicional I**

Las partes negociadoras, se comprometen a incorporar al texto del convenio las tablas salariales, una vez actualizadas y revisadas.

En representación de PepsiCo Foods AIE.:

- Alvaro Borrero.
- Rafael Danvila.
- Alfredo Pérez.

En representación del personal afectado por este convenio, los representantes de





los trabajadores y miembros de la comisión negociadora que a continuación se relacionan:

Por CC.OO.:

- José Cano. (CC.OO.).
- Pedro Javier Redondo Gil (como asesor de CC.OO.).
- Juan José de la Iglesia Ferrer. (como asesor de CC.OO.).

Redactan el articulado del Convenio Colectivo del la delegación de Algeciras de PEPSICO FOODS AIE pactando las condiciones contenidas en su articulado.

### **Disposición Adicional II**

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

- 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.

### **Disposición Final**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en EL Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 para la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

### **Disposición Adicional III. Diversidad, Inclusión y Ley De Igualdad**

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 periodo de lactancia al de vacaciones.

#### **Disposición Adicional IV. Prevención de la Violencia y el Acoso en el Trabajo**

El respeto a la dignidad de las personas empleadas en la compañía a todos los niveles en el lugar de trabajo, es uno de los valores y principios que defiende y propugna PepsiCo Foods AIE así como el resto de las compañías pertenecientes al grupo PepsiCo International. Por ese motivo, el acoso y la violencia son inaceptables. PepsiCo Foods AIE condena el acoso y la violencia en todas sus formas. Considera que esta cuestión afecta por igual a empresa y trabajadores, y que puede tener graves consecuencias económicas y sociales.

Así pues, la empresa se compromete por un lado, a aumentar la conciencia y el conocimiento de los trabajadores (sean mandos o no) y sus representantes, del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, y por otro lado a proporcionar a los empleados, un marco orientado a la acción para identificar, prevenir y gestionar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

El acoso es resultado de un comportamiento inaceptable por parte de una o más personas, y puede tomar diferentes formas, algunas de las cuales pueden ser más fáciles de identificar que otras.

El acoso se produce cuando uno o más trabajadores son maltratados, amenazados o humillados de forma repetida y deliberada en circunstancias relacionadas con el trabajo.

El acoso puede ser realizado por uno o más trabajadores o mandos, con el fin o resultado de una violación de la dignidad del trabajador o directivo, que afecte a su salud o cree un ambiente de trabajo hostil.



Si se concientiza y se proporciona formación adecuada a mandos y empleados, se puede reducir la probabilidad de que se produzca acoso en el trabajo. Para ello, la Empresa realiza de modo reiterado declaraciones firmes en las que señala que no tolerará el acoso ni la violencia.

Todos los trabajadores de la Compañía han sido y son frecuentemente informados de los compromisos existentes para la prevención de conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos con que cuentan en caso de que resulte necesario.

Esos procedimientos se basan en la denuncia ante los superiores jerárquicos del empleado y/o ante el departamento de Recursos Humanos, quienes están obligados a dar trámite a dichas denuncias sin demoras innecesarias y atender y adoptar las medidas que resulten necesarias con la participación en su caso de los representantes de los trabajadores.

Asimismo la empresa pone a disposición de todos los empleados un teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo PepsiCo en Nueva York (EE.UU.) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha Corporación.

Si se confirma que se ha producido acoso o violencia, se tomarán las medidas pertinentes en relación con el autor o autores, que pueden incluir desde la acción disciplinaria hasta un posible despido.

Por otro lado, no se tolerarán falsas acusaciones y podrán tener como resultado una acción disciplinaria.

La empresa se compromete a consultar con los trabajadores y sus representantes, y revisará estos procedimientos para garantizar que son eficaces tanto para la prevención de problemas como para resolverlos cuando surjan.

### **ANEXO A. TABLA SALARIAL 2013**



**TABLA SALARIAL**

DELEGACIÓN

**GRANADA**

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 enero de 2013

FECHA FIN

31 de diciembre 2013

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	645,30	225,00	30,05				3,50%
VENDEDOR 2	645,30	225,00	30,05				4,50%
VENDEDOR 3	645,30	225,00	30,05				5,50%
V. CAMPAÑA	645,30						5,50%
MONITOR	645,30	225,00	30,05	144,16			Promedio*
MERCHA 1	645,30				110,91		1,00%
MERCHA 2	645,30					250,99	1,50%
REPONEDOR	645,30	238,96					NO
CONDUCTOR	645,30	238,96					NO
VENDEDOR PREVENTA	A DETERMINAR						
REPARTIDOR PREVENTA	A DETERMINAR						

\* Promedio Monitor = 50% de las rutas más altas de la delegación.

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	OT	DTS
QUEBRANTO MONEDA	43,29	41,82
AYUDA ESCOLAR POR HIJO *	73,62	71,11
AYUDA COMIDA	11,23	10,84
DIETA COMPLETA	55,78	53,89
FESTIVOS	69,27	66,92
<b>PLUS PEDIDOS REPONEDORAS( FIJO)</b>		20

\* AYUDA ESCOLAR :desde Educación Infantil hasta COU / FP.

**ANEXO B. ACUERDO SOBRE INFRACCIONES DE TRAFICO**

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:



## 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.

## 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.

## 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 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.

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.

CUARTO.- Excepto en aquellos casos en que la retirada viniese exclusivamente por la acumulación de retirada de puntos previstos cómo 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 (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/ Merchán: 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/Merchán 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 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 periodos, 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 cómo 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 REUNION

CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, SNACK VENTURES S.A. 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 DIRECCION POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA DE LOS TRABAJADORES

Chicharro, José Enrique Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Urbea, Joan Bonet, Oscar (CC.OO.)

Ríos, 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 (apariencia) y por el elevado número de piezas por bolsa. Son productos que se presentan en bolsos 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 MODIFICACION 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 TERMINOS QUE A CONTINUACION SE EXPRESAN:

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

1. 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 bolsos y no tienen merchandising.

2. 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 formara 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.

**COMISION 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 ó 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 REUNION CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, 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 DIRECCION POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA 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, S.A., ésta 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:

INCLUSION DE PRODUCTOS DE "TROPICANA ALVALLE" EN LA RED DE DISTRIBUCION 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 incluidos para su distribución en las neveras de las furgonetas, se llega al siguiente preacuerdo, basado en las siguientes

#### CLAUSULAS

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, S.A. - 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 serian 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 cómo por ejemplo las de multipak.

Quinta.- COMISION APLICABLE: Será del 4% (cuatro por ciento) de la venta neta por período.

Sexta.- DURACION: En función de la fuerte inversión en neveras que han de colocarse tanto en los vehículos cómo 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 S.A. 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 COMPAÑIA, SNACK VENTURES S.A. Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

En Granada, 7 de abril de 2010

POR LA DIRECCION POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA DE LOS TRABAJADORES

José Cano Arco (CC.OO)



Joan González

José Mazón

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 INCLUSION DE PRODUCTOS DE "SEEDS: Pipas, Maíz (kilos) y Mezcla)" EN LA RED DE DISTRIBUCION 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:

CLAUSULAS

Primera.- AMBITO TERRITORIAL: El presente acuerdo será de aplicación a la DC GRANADA 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 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.) y cualesquiera otros de similar gramaje y distribución estuchada (incluidas las tiras cuando por motivos promocionales se requiera).

Cuarta.- COMISION APLICABLE: Será del 4% (cuatro por ciento) de la venta neta por período.

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 REUNION CELEBRADA ENTRE





LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, PEPSICO FOOD A. I. E. Y LOS DELEGADOS SINDICALES DE CC.OO. Y U.G.T.

En Madrid, a 1 de agosto de 2012, se celebra reunión de los Delegados Sindicales de CC.OO. y U.G.T. y la dirección de la Empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

POR LA DIRECCION POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA DE LOS TRABAJADORES

Chicharro, José Enrique Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Isusi, Carlos Caballero, Juan (CC.OO.)

Nabas, Juan Muñoz, Antonio (UGT)

Villa, Roberto (UGT)

#### INTRODUCCION

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

1º.- COMISION 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 regirá por los mismos parámetros actualmente vigentes para la venta de snacks y aperitivos.

2º.- 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 venia percibiendo

3º.- COMISION 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

4ª.- RUTAS DEDICADAS: No podrán existir rutas dedicadas exclusivamente para vender estos productos.

5ª.- DURACION 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.

6ª.- 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 6º "Garantías", por el presente artículo 2º "Acciones Correctoras"; art. 7º "Comisión Aplicable" por el nuevo artículo 1º; art. 8º "Duración del Acuerdo" por el nuevo artículo 5º.

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.

**DISPOSICION ADICIONAL UNICA:** 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.

**DISPOSICION 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.

**DISPOSICION 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 COMISION DE FORMACION

En Madrid a 13 de Julio 2010

**POR LA DIRECCION POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA DE LAS SECCIONES SINDICALES**

Chicharro, José E. Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Isusi, Carlos Caballero, Juan (CC.OO.)

Espinoso, Eduardo (UGT)

Villa, Hurtado (UGT)

**COMISION DE FORMACION 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,

S.L. -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, S.L. 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 COMISION DE FORMACION DE LA EMPRESA SNACK VENTURES, S.L. - MATUTANO

Artículo 1º.- 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 supeditada a la aceptación por parte de la Sección Sindical de CC.OO. y U.G.T. de SNACK VENTURES, S.L.

Artículo 2º.- 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 3º.- 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 4º.- 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 5º.- 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 6º.- Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso

Artículo 7º.- La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

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





## 8. Otros

Artículo 8º.- Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación suficiente.

Artículo 9º.- En las reuniones de la Comisión se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 10º.- 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 11º.- Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible ampliación o modificación del mismo, siempre por consenso.

