



PEPSICO FOODS AIE. CONVENIO COLECTIVO 2012-2013. DELEGACIÓN DE SEVILLA

Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Foods AIE (Delegación Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Foods AIE (Delegación Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 3 de julio de 2013. La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

PEPSICO FOODS AIE. CONVENIO COLECTIVO 2012-2013. DELEGACIÓN DE SEVILLA

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Personal.





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

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación a la delegación de ventas que la empresa Pepsico Foods AIE tiene actualmente en Sevilla.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

La vigencia del convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2013.

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

Artículo 4. Unidad de Convenio.

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

Capítulo II. Categorías profesionales.

Artículo 5. Categorías Profesionales.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 22. 1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria en los dos meses siguientes a la firma del convenio. El objeto de dicha Comisión será negociar y acordar un nuevo sistema de Clasificación Profesional basado en Grupos Profesionales que encuadre a la totalidad de los trabajadores afectados por el convenio. Dicho sistema deberá ser acordado en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de constitución de la citada Comisión.

Hasta 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 con Autoventa.

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 del vehículo.

Niveles:

a) Vendedor 1. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de 12 meses.

b) Vendedor 2. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de 12 meses.

c) Vendedor 3. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad superior a 24 meses 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 merchandising de los productos.

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición 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 con autoventa, la prospección y captación de nuevos clientes, la introducción y venta de nuevos productos en los clientes habituales y el cobro en efectivo del producto.

4) Monitor.

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



objetivo, dependiendo jerárquicamente de un supervisor.

5) Conductor-Chófer.

Es el trabajador que, conduciendo el vehículo que se le asigne 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. 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.

6) 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.

7) Reponedor de Supermercados.

Para aquellas cadenas de Supermercados que han sido centralizadas en plataformas logísticas.

Es el trabajador que se encarga de reponer y rotar el género en el punto de venta. Es responsable de la colocación del producto, del material de exposición y renovación del mismo, así como de la publicidad y retirada del producto caducado. Comprobará que se ejecutan las ofertas correctamente y que los precios están puestos. Llevará el vehículo que la Compañía le asigne debido a que deba transportar en algún momento material de exposición. Recogerá información sobre el punto de venta y propondrá el pedido al cliente.

8) 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, ubicación, espacio, gama de productos y material de P.O.P.

También, procurará la captación de nuevos clientes, dentro de su zona geográfica y observará 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.





El salario fijo a percibir por el Vendedor de Preventa será igual al del Vendedor de Autoventa Nivel 3.

Repartidor de preventa.

Es el trabajador que se encarga, en el canal tradicional, 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 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.

El salario fijo del repartidor de preventa será el que se recoge en las tablas salariales y tendrá derecho a percibir el quebranto de moneda.

Se establecerá un ciclo rotativo trimestral entre las rutas de reparto, con el fin de compensar las cargas entre todos los repartidores.

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 utilización del vehículo así como el pago de los gastos derivados del mismo se registrará por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Promoción Interna.

La Empresa se compromete a cubrir las vacantes que surjan en la misma ya sean indefinidas o temporales a través de promoción interna, siempre que los candidatos estén cualificados profesionalmente.





Los repartidores de preventa cubrirán las bajas de los vendedores, pasando a situación de movilidad funcional después del primer mes.

En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia anexa para definir el % de comisión a aplicar sobre la venta neta.

Se establecerá un sistema transparente y al que todos los empleados tengan acceso para la cobertura de vacantes.

Equivalencia de categorías:

Los trabajadores con categoría de Merchandiser o Repartidor con más de dos años 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 Merchandiser, con más de tres años 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.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 7. Cambio de Ruta.

De conformidad con lo dispuesto en la Legislación Laboral, 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 y merchandiser que sea cambiado de ruta, o cuya ruta sufra un recorte o modificación sustancial que suponga disminución de ventas de más del 10% del promedio de los últimos 13 períodos, se le garantizará durante 6 períodos, el promedio de las comisiones que venía percibiendo durante los trece últimos períodos.

Una vez finalizados los seis periodos de garantía, si la comisión del vendedor o merchandiser, siguiera siendo inferior en un 10%, se acuerda crear una comisión formada por la dirección de ventas, Recursos Humanos, un representante de cada central sindical presente en el comité de empresa, y a la vista de los resultados se podrá ampliar la garantía por dos periodos más.

En todo caso la Compañía se compromete a poner los medios necesarios para que al trabajador que se le cambie o reestructure su ruta, no sufra mermas superiores al 15% en sus ingresos por comisiones siempre que se mantenga la cartera de clientes y que el cumplimiento de servicio, y la ejecución de acciones estén al



promedio del distrito, así como que la venta por visita sea comparable a la de las rutas de similar venta.

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

Capítulo IV. Condiciones de trabajo.

Artículo 8. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para C.L.S. que será de lunes a sábado.

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

La disponibilidad de almacén para carga y descarga comenzará a partir de las 15.30 horas.

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.

Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de 24 días hábiles de vacaciones al año, 12 en invierno y 12 en verano, entendiéndose por tal el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Para los trabajadores que realicen su jornada semanal de lunes a sábado, a efectos de calcularles los días hábiles que les corresponden no se considerarán los sábados como hábiles.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en la tabla anexa, incluida antigüedad, para cada categoría, y en el caso de Vendedores, Merchandisers y Monitores, se incluirá 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 trabajadores la designación de las personas concretas. Esto se llevará a efecto dentro del primer trimestre del año.

En caso de que un trabajador fuese dado de baja antes del periodo vacacional y por esa causa no pudiera disfrutar de sus vacaciones, la comisión mixta se reunirá para buscar una nueva fecha para su disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del E. T., se tendrá derecho a disfrutar del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 10. Permisos Retribuidos.

Además de lo previsto en la legislación laboral en materia de permisos retribuidos, se establecen los siguientes días para los casos de:

Nacimiento de hijos: 3 días naturales, 6 en el caso de que sea necesario trasladarse de localidad.

Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales, pudiéndose ampliar a 6 en el caso de que sea preciso trasladarse de localidad equiparándose a estos efectos las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente.

- El día del bautizo, boda o comunión de padres, hijos o hermanos.
- 15 días naturales en el caso de matrimonio o registro oficial de pareja de hecho con las formalidades que la legislación vigente establezca.
- Un día en el caso de fallecimiento de pariente hasta tercer grado de consanguinidad.
- El día del examen para la obtención de títulos académicos o profesionales de carácter oficial.
- Un día por traslado del domicilio habitual y si es fuera de la provincia, dos.
- 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 11. 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 favorables.

Artículo 12. Conceptos Salariales.



Los trabajadores percibirán alguno o algunos de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en la Tabla Anexa, de acuerdo a 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 complementario y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base realizada durante la vigencia del presente acuerdo.

c) Plus de 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 trabajado en jornada completa, así como en los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución.

3. El Plus 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 concurrir.

d) Plus administrativo.

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

e) Plus de conducción.

Será abonado a los Merchandisers durante los primeros seis meses de contrato en 15 pagas.





f) Plus Canal de Libre Servicio.

Tiene carácter voluntario, y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este convenio. Este plus será abonado a los Merchandisers a partir de los cinco meses de contrato, y sustituye al Plus de Conducción que queda absorbido por el mismo, siendo abonado en 15 pagas.

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 treinta días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en la Tabla Anexa y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado.

En el caso de los monitores, el promedio de comisión será sobre las comisiones de los 3 vendedores DTS que más cobren.

b) Las de verano y Navidad a razón de treinta días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en la Tabla salarial Anexa, 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 treinta 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, solo 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 la tabla anexa, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

Vendedor 1. El 3% de la venta por período.

Vendedor 2. El 4% de la venta por período.

Vendedor 3. El 5,5% de la venta por período.



Vendedor de campaña. El 5,5% de la venta por período.

Vendedor de preventa. El 2,75% sobre la venta neta por período.

Merchandisers. El 1% de la venta neta por período durante los cinco primeros meses de contrato y el 1,5% de su venta neta por período a partir de los primeros cinco meses de contrato y posteriores.

Monitor. El promedio de las comisiones de los 3 vendedores DTS, autoventa o preventa, de la delegación que más cobren.

Precio Joven. El 4% de la venta neta de dicha línea por período, el vendedor de preventa percibirá el 2,0% sobre la venta neta del período.

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

Suplencias. Recibirá en concepto de comisión la correspondiente a la que genera en la ruta que está supliendo calculada al porcentaje que le corresponda según su categoría garantizándole en cualquier caso el promedio de las comisiones de los tres últimos periodos. En el caso de que quien efectúe la suplencia no tenga histórico de comisiones, se le garantiza la misma cantidad que perciban el 50% más alto de vendedores de la Delegación. En caso de no efectuar suplencia de ningún vendedor, se le aplicará el 50% más alto de vendedores de la Delegación.

Se entiende por venta neta por período a la cantidad de venta neta por período en euros por cada trabajador, después de deducir las devoluciones y el producto sin cargo.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los vendedores, merchandisers y monitores consistente en el promedio de las comisiones por él percibidas durante el año anterior a causar baja.

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% sobre el salario base establecido en la tabla salarial, correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

j) Incentivos.

El vendedor de preventa podrá percibir unos incentivos trimestrales en la cuantía en que se establece en la tabla anexa, para cuyo cálculo se realizará de acuerdo a los siguientes porcentajes:

45%: En función del cumplimiento del plan de ventas.

Resto: En función de objetivos trimestrales concretos.

El abono de los incentivos será proporcional a los objetivos conseguidos, siempre que estos no sean inferiores al 50%. En caso de no conseguirse este porcentaje en alguno de los conceptos, no se abonaría incentivo alguno por éste. Los objetivos de ventas se marcarán mensualmente, derivándose del plan general de ventas, que bajará en cascada hasta el supervisor, quién distribuirá su objetivo entre los preventistas.

Se establece un incentivo trimestral, recogido en la tabla anexa, para los repartidores de preventa que se calculará de forma semanal, siempre que el repartidor reparta todos los pedidos que de forma ordinaria le sean asignados o, en el caso de que le queden pendientes pedidos de entregar, el grupo de repartos consiga entregar el 100% del total de los pedidos.

No se considerarán semanas ordinarias aquellas en las que haya festivos o en los casos en los que se asignen pedidos de otras rutas a un repartidor.

Se establece igualmente un incentivo adicional al ya existente de 50 euros trimestrales que se percibirán por cada repartidor en el caso de que el distrito de la preventa alcance el plan de venta neta trimestral fijado para el supervisor.

k) Plus Toma de Pedidos para reponedores: 20 euros mensuales.

Artículo 13. 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 únicamente los vendedores con autoventa y los repartidores de preventa y no se computará a efectos de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual se percibirá en 12 mensualidades.

b) Ayuda comida.

La empresa abonará a los vendedores con autoventa, con derecho «ad personam» adquirido, en concepto de ayuda de comida y siempre que el trazado



de la ruta le obligue a almorzar en la misma, la cantidad establecida en las Tablas. En ningún caso, será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviera derecho a percibir, en virtud de lo dispuesto en los apartados c y d.

c) Dietas.

Al personal al que se le confiera alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de la delegación, la Empresa le abonará los gastos de manutención (desayuno, comida y cena), previa presentación de las facturas correspondientes, no pudiendo sobrepasar la cantidad establecida en las Tablas, por todos los conceptos.

d) Pernocta.

Para aquellos Vendedores con Autoventa a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la Empresa le abonará en concepto de hospedaje la cantidad establecida en las Tablas, previa presentación de la factura correspondiente.

e) Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para cada trabajador con hijos desde Educación Infantil o guardería desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional (o los niveles equivalentes en el Nuevo Plan de Educación), por hijo y año en la cuantía recogida en las Tablas. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación acreditativa.

La cantidad que será abonada es la recogida en las Tablas salariales.

Para los niños de 0 a 3 años, bastará la presentación del libro de familia para cobrar este plus.

f) Ayuda hijos disminuidos.

Se establece el pago de una ayuda en la cuantía que figura recogida en las Tablas, para aquellos empleados que tengan descendientes a su cargo con una minusvalía psíquica o física del mismo y tipo y grado que las que según los criterios de la Seguridad Social, generan el derecho a la percepción de ayuda económica por dicho organismo o su equivalente en la comunidad autónoma.

Dicha situación se acreditará mediante certificación oficial de dicho organismo.

g) Plus de festivos.

Por el trabajo en días festivos, que será siempre voluntario, los trabajadores del canal de OT percibirán 90 euros brutos por jornada completa por día festivo trabajado. Este plus les será abonado a los conductores cuando deban dar



servicio a los centros que abran en domingos.

Para los repartidores de preventa se establece el mismo plus para el trabajo en sábados y festivos por jornada completa.

Artículo 14. Período de Prueba.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece el período de prueba de dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.

Aquellos trabajadores que ya hayan sido contratados con anterioridad para el mismo puesto de trabajo y hayan superado un período de dos meses en dicho puesto, serán excluidos del período de prueba.

Artículo 15. Incremento Salarial.

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

Año 2012: DTS y OT; Incremento del 0%

Año 2013: DTS y OT; Incremento del 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 16. Incentivos.

Adicionalmente cómo incentivos no consolidables: 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 2012:

= Plan: 75 euros brutos.

+0,5% del plan: 100 euros brutos.

+ 1%.del plan: 125 euros brutos.



+1,5% del plan: 150 euros brutos.

Para el año 2013:

Plan: 83 euros brutos.

+0,5% del plan: 110 euros brutos.

+ 1% del plan: 137 euros brutos.

+1,5% del plan: 165 euros brutos.

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 cómo si en los mismos se hubiese llegado al 100% del plan, percibiendo por tanto, en cada uno de ellos un de 75 euros para el año 2012 y 83 euros para el año 2013.

Capítulo VI. Uniformidad.

Artículo 17. Uniformes.

La Empresa facilitará anualmente a los vendedores con Autoventa, vendedores de preventa, repartidores de preventa, merchandisers, conductores, gestores de supermercados y reponedores de supermercados el siguiente vestuario: 5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 5 pantalones (3 de verano y 2 de invierno), 1 jersey, 1 chaleco, una corbata y un par de guantes.

Asimismo facilitará cada 4 años 1 anorak y cada dos años un chubasquero. A criterio del Supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak o chubasquero con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

A los reponedores de Hipermercados se les hará entrega de dos batas en verano y dos en invierno.

Capítulo VII. Seguridad e higiene.

Artículo 18. Reconocimiento Médico.

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

Capítulo VIII. Garantías.

Artículo 19. Retirada Carné de Conducir.

En el supuesto de retirada temporal del carné de conducir, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, el trabajador realizará las gestiones oportunas para que la retirada coincida con su periodo vacacional, asimismo se podrá variar el periodo vacacional pactado computándose el primer mes de la sanción. Si esto no resultara suficiente, se ubicara al trabajador en otro puesto en el caso de que exista una vacante y, en caso de que ello no fuera posible, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta. Durante el tiempo que dure la retirada de carné, el vendedor o merchant cobrará en concepto de comisiones la mitad de lo que venía percibiendo (2.75% vendedores, 0.75% los merchant).

Artículo 20. 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

Capítulo IX. Comisión paritaria.

Artículo 21. 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 ellas 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 social de la Empresa.

Artículo 22. Sometimiento al SERCLA.

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA Individual previstos en el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 en los conflictos individuales que se susciten entre ellos en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducción de jornada.

Artículo 23. Garantía 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 24. Empleo y Contratación.

Es voluntad de las partes la referida al mantenimiento y, en la medida de lo posible, el incremento del empleo, así como, el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo, todo ello en la más adecuada conciliación con las necesidades organizativas, productivas, tecnológicas y económicas de la empresa.

Asimismo, las partes apuestan por la transformación del empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro ajustar la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y regulada colectivamente.

Contratos fijos discontinuos:

En este sentido se acuerda la conversión de un mínimo de 3 contratos eventuales en fijos discontinuos los cuales tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación de 4 meses dentro de cada ejercicio anual.

Los criterios de la contratación del referido número de contratos como trabajadores fijos discontinuos se regularán según el siguiente procedimiento y contenidos:

1. La empresa asume el compromiso de contratar, al menos, a tres trabajadores que tendrán el carácter de fijo discontinuo conforme a lo establecido en el art. 15. 8 del E.T. para las categorías profesionales de vendedor autoventa y



merchandise, a fin de satisfacer y cubrir las necesidades organizativas y comerciales de la empresa, derivadas de coberturas de ausencias por vacaciones, ausencias por I.T que previsiblemente tengan una duración superior a treinta días, así como, atender los posibles incrementos de demanda de productos motivadas por incrementos de ventas o promociones comerciales concretas, etc.

2. A fin de cumplimentar el contenido del compromiso de contratación fija discontinua se elaborará por parte de la empresa un censo de trabajadores que actualmente mantengan o recientemente haya mantenido una relación contractual a través de cualquier modalidad de contrato con la misma, 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), a fin de establecer el orden del escalafón del número de trabajadores que van a ser contratados.

3. El llamamiento se realizará con la mayor antelación de tiempo posible y, en cualquier caso, con un mínimo de 72 horas, no considerándose como desistimiento o incumplimiento contractual la no comparecencia del trabajador cuando, al margen de las causas justificadas, el llamamiento efectuado por la empresa que no respete el plazo de 72 horas de antelación antes señalado, en el que no computaran a estos solos efectos los domingos y festivos.

4. De igual modo, ante la creación de un nuevo puesto de trabajo a tiempo completo, los trabajadores contratados como fijos discontinuos tendrán preferencia para su cobertura por riguroso orden de escalafón.

5. En el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor del presente acuerdo, se reunirá la comisión mixta con el objeto de revisar la duración mínima de los contratos fijos discontinuos en vigor para proceder en su caso a ampliarla, a la vista de la contratación eventual que se haya producido en dicho plazo.

Para llevar a efecto los compromisos anteriormente expuestos, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria en el último trimestre de 2008, la cual acordará un calendario de reuniones al objeto de realizar conjuntamente la transformación del citado número de contratos de fijos discontinuos, con el objetivo de seguir apostando por la transformación de empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro, ajustar la utilización de la contratación temporal a su causalización real y legal, por entender que casualizar la contratación temporal posibilita una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

Contrato de relevo:

La empresa se compromete a realizar contratos de relevo siempre que existan trabajadores que reúnan las características que la Ley determine y se muestren conformes con acogerse a dicha modalidad contractual.



La comisión mixta se constituirá cada vez que se den las condiciones necesarias para la realización de este tipo de contratos y fijará las condiciones de los mismos.

Corresponderá a la empresa la selección o promoción de la persona que se incorpore a la posición que deje vacante el trabajador relevado.

Artículo 25. Horas Sindicales.

Los representantes de los trabajadores miembros del Comité de empresa podrán acumular las horas del crédito sindical para asistir a jornadas o cursos de formación impartidas por su sindicato o cuando así sea necesario y quede acreditado.

Artículo 26. Prevención del Acoso y la Violencia 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 conciencia 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.

Artículo 27. 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.

Disposición final:

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

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.:

- Álvaro Borrero.
- Rafael Danvila.
- Diego Santiago.
- Mario Sanz.

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:

- Bernardo Hidalgo. (UGT).
- Manuel Ortiz. (UGT).
- Emilio Camero (UGT).

Por CC.OO.:

- Juan Manuel Hidalgo. (CC.OO.).
- Francisco Javier Sánchez (CC.OO.).

Redactan el articulado del Convenio Colectivo del la delegación de Sevilla de Pepsico foods AIE pactando las condiciones contenidas en su articulado.

Disposición adicional II.

El jueves y el viernes de la semana de la Feria de Sevilla el horario será continuado de 07.30 a 15.00 horas, dentro del cual se terminará la ruta establecida.





Disposición adicional III.

Se establece una comisión de seguimiento de Absentismo formada por los representantes elegidos de los trabajadores y por el Delegado de Ventas en Sevilla y el Jefe de Recursos Humanos de Zona para el estudio de las causas de Absentismo en la Delegación a partir de los datos aportados por la Empresa, estas reuniones tendrán un carácter trimestral.

Disposición adicional IV.

En el caso de que por razones organizativas o comerciales, la empresa decida la creación de nuevas rutas de preventa mediante la transformación de rutas de autoventa, y dicha ruta sea asignada a un Vendedor Autoventa, la conversión de las rutas se hará de modo que las ventas potenciales de la nueva ruta de preventa permitan que el vendedor perciba en concepto de comisiones una cantidad equivalente a la que percibía en su ruta anterior.

Disposición adicional V.

Los empleados que así lo deseen, podrán llevarse el vehículo de la empresa a su domicilio, siempre que no existan razones de necesidad que obliguen a que el vehículo deba permanecer en la Delegación.

Disposición adicional VI.

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

- Acuerdo de fecha 25 de julio de 2006 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo B.
- Acuerdo de fecha 26 de enero de 2007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo C.
- Acuerdo de fecha 12 febrero de 2007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo D.
- Acuerdo de fecha 06 de abril de 2010, firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo E.
- Acuerdo de fecha 1 de agosto de 2012, firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo F.
- Acuerdo de fecha 13 de julio de 2010, firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, 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 derivado del conflicto negociado para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Anexo A
Tablas salariales

TABLA REGULARIZADA								
DELEGACIÓN				SEVILLA				
FECHA INICIO APLICACIÓN				1 enero de 2013				
FECHA FIN				31 diciembre de 2013				
Incremento 0,5%								
TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES								
	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISIÓN
VENDEDOR/A 1	645,30	359,16	12,02					3,0%
VENDEDOR/A 2	645,30	359,16	12,02					4,0%
VENDEDOR/A 3	645,30	359,16	12,02					5,5%
VENDEDOR/A CAMPAÑA	645,30							5,5%
MONITOR/A	645,30	359,16	12,02	150,32				Promedio
MERCHA 1	645,30		30,03		115,35			1%
MERCHA 2	645,30		30,03			284,43		1,5%
GESTOR/A DE SUPERMERCADOS	645,30	593,35				284,43		
REPONEDOR/A	645,30	320,02					20,00	NO
CONDUCTOR/A	645,30	317,96						NO
VENDEDOR/A PREVENTA	645,30	371,57	12,02					2'75% + INCENTIVOS
REPARTIDOR/A PREVENTA	645,30	640,98						INCENTIVOS

Incremento 0,5%		
	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA (11 meses)	43,93	
AYUDA ESCOLAR POR DESCENDIENTE	138,90	138,90
AYUDA COMIDA	11,15	
FESTIVOS		
Merchandiser	97,90	97,90
Repartidor/a de Preventa	97,90	
AYUDA ANUAL MINUSVÁLIDOS/AS	399,08	399,08
DIETA COMPLETA (contraprestación de facturas)		
PERNOCTA (contraprestación de facturas)		

Anexo B

Acuerdo infracciones de tráfico

Acta de acuerdo celebrada entre la dirección de la compañía, Snack Ventures, S.A., y el foro nacional de los representantes sindicales de CC.OO. el 25 de julio de 2006.

En Barcelona a 25 de julio de 2006, 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:



Chicharro, José Enrique .

Maguregi, Jabier.

Ríos, Wenceslao.

Por la representación de los trabajadores:

Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Bonet, Óscar. (CC.OO.)

Que como consecuencia de los cambios normativos y de tipo legal relativos al permiso de circulación por puntos que entró en vigor el pasado día 1 de julio de 2006, y entendiendo que ello puede originar incidencias en el desarrollo de la actividad comercial de la empresa, ambas partes coinciden en el ánimo compartido de minimizar al máximo los posibles efectos a los afectados que pudiesen suponer los citados cambios de tipo legal. A estos efectos las representaciones al margen citadas y en lo que a las situaciones derivadas de infracciones de tráfico se refiere.

Acuerdan:

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.

2.1. 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.

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 carné de conducir, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción, se procederá a aplicar la siguiente medida durante el tiempo que dure la retirada:

- Vendedor/ 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 carné.
- 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 carné de conducir, la Cía., 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. Snack Ventures, S.A., 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.

Sexto. Comisión de seguimiento.

Las partes se comprometen a revisar el presente acuerdo en un plazo de seis meses desde la firma del mismo y a analizar las incidencias que se vayan produciendo como consecuencia de la entrada en vigor del carné por puntos.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad con todo lo establecido, firman el presente documento en el lugar y fecha indicados.

Anexo C

Precio joven y bits

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 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:

Chicharro, José Enrique

Urbea, Joan

Ríos, Wenceslao

Por la representación de los trabajadores:

Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Bonet, Óscar. (CC.OO.)

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 (aparición) 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 modificación de los acuerdos de fecha 8 de marzo de 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:

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 más económica que comercializa la Compañía en salado. Son productos que se presentan en cajas o bolsones 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.

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:

Chicharro, José Enrique

Ríos, Wenceslao

Por la representación de los trabajadores:

Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Bonet, Óscar. (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:

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

Cláusulas:

Primera. **Ámbito 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 serían de aplicación inmediata en todas las delegaciones.

Segunda. **Ámbito 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 los 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. **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 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 reunión celebrada entre la dirección de la compañía, Snack Ventures, S.A., y los representantes de los trabajadores.

En Sevilla a 7 de abril de 2010.

Por la dirección de la empresa:

Joan González

José Mazón

Por la representación de los trabajadores:

Emilio Camero.

José Bugarín.

Bernardo Hidalgo.

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, Maíz (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:

Cláusulas:

Primera. **Ámbito territorial:** El presente acuerdo será de aplicación a la DC Sevilla y las partes firmantes se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

Segunda. **Ámbito 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 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 reunión celebrada entre la dirección de la compañía, Pepsico Food A. I. E. y los delegados sindicales de CC.OO. y UGT.

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

Por la dirección de la empresa:

Chicharro, José Enrique



Isusi, Carlos

Nabas, Juan

Por la representación de los trabajadores:

Alonso, Alejandro. (CC.OO.).

Caballero, Juan (CC.OO.).

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:

Primero. 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 regirá por los mismos parámetros actualmente vigentes para la venta de snacks y aperitivos.

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





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

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

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

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

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

Cuarto. Rutas dedicadas: No podrán existir rutas dedicadas exclusivamente para vender estos productos.

Quinto. Duración del acuerdo: Transcurridos seis 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.

Sexto. 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.º «Garantías», por el presente artículo 2.º «Acciones Correctoras»; art. 7.º «Comisión Aplicable» por el

nuevo art. 1.º; art. 8.º «Duración del acuerdo» por el nuevo art. 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, 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 comisión de formación de la empresa Snack Ventures, S.L., - Matutano.

Artículo 1.º

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 UGT de Snack Ventures, S.L.

Artículo 2.º

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.º

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.º

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.º

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.º

Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como



observador durante el desarrollo de cualquier curso.

Artículo 7.º

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 8.º

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

Artículo 9.º

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

Artículo 10.º

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.º

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

