

## **CONVENIO COLECTIVO PEPSICO FOODS AIE. 2012-2013 DELEGACIÓN DE EL PUERTO DE SANTA MARIA**

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

#### **Artículo 1. Ámbito Personal**

Este Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras 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. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación a la delegación de ventas que la Empresa tiene actualmente en Puerto de Santa María.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2012 y finalizando 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 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.

#### **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/a Autoventa

Es quién se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, prospección de ventas, 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.

Niveles:

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

b) Vendedor/a 2: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de 12 meses.

c) Vendedor/a 3: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad superior a 24 meses en dicho puesto.

#### 2. Vendedor/a de Campaña

Es el/la vendedor/a de autoventa contratado especialmente para cubrir una rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

#### 3. Vendedor/a Suplente

Es el/la vendedor/a con autoventa que suple a cualquier vendedor/a, con las mismas funciones y responsabilidades que éste.

#### 4. Merchandiser o rellenador/a de expositores.

Es quién conduciendo una furgoneta efectúa los trabajos de carga y descarga de la misma, visita a los clientes de la empresa que le son asignados y repone el producto 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 del producto y gama del producto se refiere, coloca el material de publicidad que se asigna para cada cliente y realiza las tareas administrativas propias del puesto, como la confección de albaranes de la entrega del producto, y la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha del cliente. Dentro de sus funciones no están, a diferencia del/de la vendedor/a de 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.

#### 5. Monitor/a

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

#### 6. Conductor/a

Es quien, conduciendo un vehículo que se le asigne, se encarga de transportar el producto al punto de venta. Realiza funciones de carga y descarga del producto, siendo responsable del cuidado y conservación del vehículo. Sólo para grandes superficies.

#### 7. Reponedor/a

Es el/la trabajador/a que se encarga, en las grandes superficies, de rotar el producto en el punto de venta. Es responsable de la toma y trasmisión del pedido, 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/a o supervisor/a de las incidencias o peticiones del cliente.

### **Artículo 6. Promoción Interna**

En el caso de que fuese necesario contratar a un/a vendedor/a (no suplente ni interino/a), preferentemente se dará opción a un/a merchandiser para que, a través de la movilidad funcional, se compruebe la idoneidad para el puesto y pueda consolidar la categoría si procede.

En el caso de que fuese necesario contratar a un/a vendedor/a para realizar una suplencia o con carácter interino por un tiempo superior a dos meses, será un/a merchandiser quien ocupe dicha plaza de vendedor/a con las siguientes restricciones: el número máximo de personas que podrán beneficiarse de esta

medida de forma simultanea será de tres excepto en la campaña de verano en la que será un máximo de dos.

Los/as trabajadores/as con categoría de merchandiser con más de dos años de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor/a, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscriptos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Los/as trabajadores/as con categoría de merchansier, con mas de tres años de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor/a, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscriptos al nivel 3 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Movilidad Interna: Cuando el motivo de la movilidad sea la sustitución temporal de un/a trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo (vacaciones, IT, maternidad, comandos, etc.) se podrá aumentar la duración de dicha movilidad el tiempo necesario para cubrir dicha sustitución.

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 psicotecnias y de conocimientos y capacidad, el desempeño demostrado en puestos anteriores y la antigüedad.

### **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 ó 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 del promedio de los últimos 13 períodos, se le garantizará durante cuatro períodos, el promedio de las comisiones que venía percibiendo durante los trece últimos períodos.



Una vez finalizados los cuatro periodos de garantía, siguiera siendo inferior a la que venia cobrando, la garantía se ampliara durante tres periodos mas, si pasado este nuevo plazo la comisión siguiera siendo inferior, 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 mas.

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

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

#### **Artículo 8. Preaviso**

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa, deberá preavisar con quince días de antelación. En caso contrario, la empresa podrá descontar un día de salario por cada uno de los días de falta de preaviso.

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

#### **Artículo 9. Período de Prueba**

Se establece un periodo de prueba de dos meses para todo el personal que sea contratado en alguna de las categorías profesionales recogidas en el Convenio.

Dicho período no se interrumpirá en los casos de baja por I.T. (Incapacidad Temporal) derivada de enfermedad o accidente común, accidente laboral o maternidad.

No se establecerá periodo de prueba en el caso de trabajadores que con anterioridad hayan estado contratados bajo cualquier modalidad de contratación en la empresa y que hubieran superado un período de prueba en la misma categoría laboral para la que son contratados.

#### **Artículo 10. Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo será, exceptuando los descansos, de 40 horas semanales, de lunes a viernes, excepto para el personal de O.T que será de lunes a sábado.

Se podrá formar un turno rotativo entre los merchandiser para que el mayor

número posible de ellos no tenga que trabajar los sábados, exceptuando los casos en los que el servicio al cliente no lo permita.

Por razones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Puerto de Santamaría.

Las personas que trabajan en rutas fuera del Puerto podrán disfrutar de las fiestas locales de la localidad en la que realizan la ruta habitualmente.

Los festivos ínter semanales, de acuerdo con la legislación vigente, no son recuperables. No obstante, los representantes de los trabajadores y la empresa establecerán las medidas necesarias para que las ventas no resulten perjudicadas.

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 11. Vacaciones**

Los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de 24 días laborales de vacaciones. Para los trabajadores y las trabajadoras 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 salarial anexa como conceptos fijos para cada categoría.

Las vacaciones se fijarán en el mes de diciembre del año anterior, llevándose a efecto desde el mes de enero. La empresa dispondrá de los medios oportunos para el disfrute de las mismas sin interrupción y en período rotativos anualmente.

### **Artículo 12. Permisos Retribuidos**

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación tendrá derecho a permiso retribuido por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as, adopción y acogimiento.

En el caso de que existiera complicación en el parto y se ampliara la hospitalización, el plazo sería ampliable hasta un máximo de cinco días laborables.

- c) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



Si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a seis días naturales. El trabajador podrá decidir cuando comienza a disfrutar de los días de permiso recogidos en este apartado dentro de los diez primeros días naturales a contar desde el inicio del hecho que ha dado lugar al derecho.

d) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

e) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica que no requiera hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando no sea de carácter grave, en cuyo caso se estará a lo regulado en el apartado c.

f) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día en el caso de fallecimiento de pariente hasta tercer grado de consanguinidad.

i) Un día para bautizo, boda o comunión de padres, hijos y hermanos.

#### Excedencias voluntarias especiales

Las excedencias voluntarias recogidas en la normativa laboral vigente, podrán tener una duración mínima de tres meses. Asimismo y durante un periodo de ocho meses, el/la trabajador/a conservará un 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.

En lo referente a los demás permisos y licencias se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.



## Capítulo V. Condiciones Económicas

### Artículo 13. 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 14. Conceptos Salariales

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán alguno o algunos de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que 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 carácter de plus obligatorio y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base realizados 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 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, 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 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/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que pueda concurrir.

d) Plus Administrativo: Será abonado a los/las Monitores/as, 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/las merchandisers desde el primer mes hasta el tercer mes de antigüedad en el puesto.

f) Plus Canal Libre Servicio: Tiene carácter obligatorio, 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/las merchandisers a partir de su cuarto mes de antigüedad en el puesto, sustituyendo al plus de conducción que queda absorbido por el mismo.

g) Pagas Extraordinarias: Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente convenio, tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad en las cuantías que a continuación se indican:

1. La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en el Anexo A y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateadas por el tiempo trabajado. En el caso de los/las monitores/as el promedio de las tres comisiones más altas.

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

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio, le serán abonadas las tres gratificaciones extraordinarias que se estableces 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 solo se computará para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas del Anexo.

h) Comisiones: Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de los señalado en el Anexo A, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1. Vendedor/a 1: El 3.0% de la venta neta por período.

2. Vendedor/a 2: El 4.0% de la venta neta por período.

3. Vendedor/a 3: El 5.5% de la venta neta por período.



4. Vendedor/a de campaña: El 5.5% de la venta neta por período.
5. Merchandiser: El 1.0% de la venta neta por período, durante los primeros 6 meses de contrato y el 1.5% de su venta neta por período a partir del séptimo mes de contrato.
6. Monitor/a: Promedio de la comisión sobre las 3 comisiones de DTS más altas.
7. Suplente: Percibirá la garantía especificada en el artículo 7º del presente Convenio Colectivo, y si no tiene promedio suficiente por escasa antigüedad, entonces percibirá en concepto de comisiones el promedio de las comisiones que perciba el 50% más alto de los/las vendedores/as de la Delegación.

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

Para la línea de productos denominada Precio Joven se establece una comisión única para todos los noveles de vendedor/a incluidos en este convenio del 4.0%.

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/Las vendedores/as, merchandisers y monitores/a desde el primer día de la baja.

Para su cómputo se aplicará promedio de las comisiones por él percibidas durante los 13 períodos anteriores 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/la trabajador/a, con los topes de incremento salarial establecidos en la legislación vigente.
2. Cada trienio se pagará al tipo 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

j) Plus de toma de pedidos: se establece un plus de toma de pedidos de 20€ brutos mensuales en 11 pagas para los/as reponedores/as.

### **Artículo 15. Conceptos no Salariales**

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



prestados.

a) Quebranto de moneda: Esta cantidad la perciben únicamente los/ las vendedores/as de autoventa y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual, se percibirá de acuerdo con lo indicado en la Tabla Anexa.

b) Ayuda comida: La empresa abonará a los/las vendedores/as con autoventa, siempre y cuando el trazado de la ruta 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 lo dispuesto en los párrafos c) y d)

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 tabla anexa.

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 abonará, además del importe de la dieta, los gastos de alojamiento previa presentación de factura.

e) Ayuda escolar: Se establece una ayuda escolar por trabajador con hijos, desde su nacimiento, hasta los niveles de PREESCOLAR, EGB, BUP, COU, FP y estudios universitarios o en su defecto en los niveles equivalentes a los anteriormente mencionados, por hijo y año.

Para el año 2013 se establece un plus de ayuda escolar de 153,77€.

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

f) Ayuda familiares con discapacidad: Se establece el pago de una ayuda en la cuantía que figura recogida en la Tabla, para aquellos empleados que tengan cónyuge o 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.

## **Artículo 16. Incremento Salarial**

El incremento a percibir para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, para los departamentos de DTS y OT será:

Tablas salariales para el año 2013: (TABLA ANEXO A)

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



incrementos:

Año 2012:	0%
Año 2013:	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 17. Incentivos

Para el personal de Autoventa de DTS se abonará 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 €
+0,5% del plan	100 €
+1%.del plan	125 €
+1,5% del plan	150 €
- Para el año 2013:	
=Plan:	83€ brutos
+0,5%:	110€ brutos
+1%:	137€ brutos
+1,5%:	165€ brutos

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 75 euros en el año 2012 y 83 euros en el año 2013.

### Artículo 18. Festivos



Por el trabajo en días festivos, que será siempre voluntario, los trabajadores/as del canal de OT percibirán 90 euros brutos por día festivo trabajado. Este plus les será abonado a los/as conductores/as cuando deban dar servicio durante la semana a los centros que abran en domingos o festivos como consecuencia de dicha apertura.

Asimismo se abonará a los trabajadores y las trabajadoras de estas categorías, que participen en inventarios nocturnos de las grandes superficies.

## **Capítulo VI. Uniformidad**

### **Artículo 19. Uniformes**

La empresa facilitará anualmente a todos los trabajadores y las trabajadoras afectados por este convenio, excepto a los/las reponedores/as, el siguiente vestuario:

5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno) 1 chaleco, 1 jersey. Asimismo, cada dos años, la empresa proporcionará un anorak o un chubasquero alternativamente. A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el chubasquero con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

A los/las reponedores/as se les facilitarán dos batas en el momento de su ingreso. Pasados dos meses y, previa petición del/de la interesado/a, se le facilitarán cinco camisas (dos en invierno y tres en verano) y dos pantalones por temporada, así como un chaleco (o jersey) en invierno el primer año. En los sucesivos años se enviarán cinco camisas y dos pantalones mas un chaleco o jersey.

A los/las conductores/as se les proporcionará calzado de seguridad según apropiado.

### **Artículo 20. Garantías por Atraco - Robo y Multas de Tráfico**

En caso de atraco o robo, sufrido por un/a vendedor/a o Merchandiser, le 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.

En lo referido a las multas de tráfico se estará a lo establecido en el anexo B

## **Capítulo VII. Seguridad e Higiene**

### **Artículo 21. Reconocimiento Médico**



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

Las pruebas mínimas que se realizarán a todo el personal son:

- Analítica de sangre y orina.
- Anamnesis personal, familiar y laboral.
- Tensión arterial.
- Exploración física general.
- Capacidad visual.
- Espirometría.
- Audiometría.
- Electrocardiograma, para los empleados mayores de 40 años.

## **Capítulo VIII. Garantías**

### **Artículo 22. Compensación por Avería**

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor/a o el marchandiser 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 23. Retira de Carnet de Conducir**

En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir, se estará a lo dispuesto en el anexo B.

### **Artículo 24. 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.

Para el personal de ventas la anualidad estará compuesta por el total de percepciones

(sueldo fijo + comisiones).

### **Artículo 25. Comisión Mixta Paritaria**

Se constituya la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente Convenio.

Estará formada por dos miembros por cada una de las partes, que en el caso de la representación de los trabajadores y las trabajadoras/as guardará la proporcionalidad de la representación obtenida en las elecciones sindicales, pudiendo cada una de las mismas tener dos asesores 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 al S.E.R.C.L.A. (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de la Junta de Andalucía), y en caso de no llegarse tampoco a acuerdo, se recurrirá la decisión a la autoridad judicial competente.

La comisión fija como sede de la misma, el domicilio social de la empresa.

### **Artículo 26. Referencia al S.E.R.C.L.A.**

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

### **Artículo 27. Asesores Externos**

Los/las representantes sindicales de los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a contar, con la presencia de asesores/as externos/as a la empresa, para asistir a las reuniones que se mantengan con la empresa y/o con los trabajadores y las trabajadoras.

### **Artículo 28. Derechos Sindicales**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal de una misma





central sindical podrán voluntariamente acumular anualmente las horas sindicales en uno o en varios de sus miembros para la realización de cursos de formación, siempre que lo comuniquen por escrito a la empresa como mínimo con una semana de antelación.

### **Artículo 29. Plan de Pensiones**

La empresa se compromete a negociar con diferentes entidades bancarias o aseguradoras para obtener condiciones ventajosas en cuanto a planes de jubilación o de pensiones para que los empleados que puedan estar interesadas en ellos se puedan beneficiar de las mismas.

### **Artículo 30. 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 31. 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 Final**

En lo no previsto a este convenio, se estará a lo dispuesto por la Autoridad Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras y demás disposiciones legales vigentes.

### **Disposición Adicional Primera. Representantes**

En representación de Pepsico Foods AIE.:

- Rafael Danvila Pérez.
- Álvaro Borrero Villalón.
- Fernando Vazquez.

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 CCOO.:

- Manuel Martín Vera. (CCOO)
- José Manuel Díaz Mateo. (CCOO)
- Martín López García. (CCOO)
- Salvador Domínguez. (Asesor de CC.OO)

Redactan el articulado del Convenio Colectivo del la delegación del Puerto de Santa

María de PEPSICO FOODS AIE pactando las condiciones contenidas en su articulado.

### **Disposición Adicional Segunda**

Se establece como parte integrante del presente convenio, los distintos acuerdos





alcanzados entre la representación sindical y la dirección.

- Acuerdo de fecha infracciones de tráfico 25 de Julio de 2.006 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO B
- Acuerdo de fecha 26 de enero de 2.007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO C
- Acuerdo de fecha 12 febrero de 2.007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO D
- Acuerdo de fecha 7 de Abril del 2010 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO E
- Acuerdo de fecha 1 de Agosto del 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.

TABLA ANEXO A

TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN PUERTO STA. MARÍA

FECHA INICIO APLICACIÓN 1 de enero de 2013

FECHA FIN 31 de diciembre de 2013

INCREMENTO APLICADO = 0,5 %





## TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS. ADMON	PLUS. CONDUCC	PLUS. CLS PEDIDOS	COMISIÓN
VENDEDOR/A 1	645,30	335,23	30,05				3,00%
VENDEDOR/A 2	645,30	335,23	30,05				4,00%
VENDEDOR/A 3	645,30	335,23	30,05				5,50%
V. CAMPAÑA	645,30						5,50%
MONITOR/A	645,30	335,23	30,05	69,49			Promedio**
MERCHA 1	645,30		30,05		138,80		1,00%
MERCHA 2	645,30		30,05			311,07	1,50%
REPONEDOR/A	645,30	262,80				20,00	NO
CONDUCTOR/A	645,30	261,17					NO

\*Promedio Monitor/a = Se calculará sobre las 3 comisiones más altas de la D.C.

El plus de toma de pedidos se cobra en 11 mensualidades

## TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	DTS	OT
INCREMENTO 0,5%		
QUEBRANTO MONEDA (11 meses)	61,20	
AYUDA ESCOLAR POR DESCENDIENTE	153,77	162,18
HIJOS/AS CONYUGES DISCAPACITADOS/AS	307,53	324,35
DIETA COMPLETA	42,72	
AYUDA COMIDA	11,67	
PLUS DE FESTIVOS DTS	71,40	
PLUS DE FESTIVOS OT		97,30

## TABLA ANEXO B

ACTA DE ACUERDO CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION 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		POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro		(CC.OO.)
Maguregi, Jabier	Bonet, Oscar		(CC.OO.)

Rios, Wenceslao

Que cómo 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.

### 2.2. 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.

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, 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.- 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 carnet 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.

#### TABLA ANEXO C

#### ACTA DE LA REUNION

CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION 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		POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro		(CC.OO.)
Urbea, Joan	Bonet, Oscar		(CC.OO.)
Rios, Wenceslao	Iglesias, Julián		(CC.OO.)

MANIFIESTAN



Que como consecuencia de la evolución del mercado y de la intención de la empresa de adecuarse a la realidad actual en cuanto a las necesidades de competitividad, se ha lanzado una nueva línea de productos denominada "Soft & Mild" que fundamentalmente se compone de producto extrusionado y pretende atacar una nueva oportunidad detectada en el mercado: se trata de bolsas de producto de bajo precio, que destacan por su volumen (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 DEL 2004 SOBRE LAS COMISIONES APLICABLES A LA GAMA DE PRODUCTOS PRECIO JOVEN Y BITS EN LOS TÉRMINOS QUE A CONTINUACIÓN SE EXPRESAN:

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

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 bolso, 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.

**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 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.

#### TABLA ANEXO D

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

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

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA		POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro		(CC.OO.)
Rios, Wenceslao	Bonet, Oscar		(CC.OO.)

Con el fin de dotar de rentabilidad adecuada a la actual red de distribución de SNACK VENTURES, 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

#### CLAÚSULAS

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.- **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.

**POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**TABLA ANEXO E**

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

En el Puerto de Santa María, a 29 de Marzo de 2010





POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Joan González	Francisco Atienza (UGT)
José Mazón	José Manuel González (UGT)

Se viene constatando a lo largo de los últimos años, de acuerdo a diferentes estudios de mercado, que el canal DTS está en fase de gran madurez y en decrecimiento.

Decrecimiento que se muestra con más fuerza en las categorías de patata y aperitivo.

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

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

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

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

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



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

ACUERDAN:

LA INCLUSIÓN DE PRODUCTOS DE “SEEDS: Pipas, Maiz (kilos) y Mezcla)” EN LA RED DE DISTRIBUCIÓN DE SNACK VENTURES, S.A. QUE NO PERTENECEN A LAS GAMAS DE SNACKS Y DULCES QUE HABITUALMENTE VIENE COMERCIALIZANDO LA EMPRESA.

En base a las siguientes:

CLAÚSULAS

Primera.- AMBITO TERRITORIAL: El presente acuerdo será de aplicación a la DC PUERTO SANTA MARIA y las partes firmantes se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

Segunda.- AMBITO PERSONAL: Afectará a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor autoventa.

Tercera.- PRODUCTOS OBJETO DEL ACUERDO: Todos aquellos productos de la gama de SEEDS (Pipas, Kikos y Mixtos) en cualquiera de los formatos en el momento de su lanzamiento (Matu pipas tostadas en 35gr. y 85 gr., Matu Pipas con sal en 35 gr. y 100 gr., Matu Mix en 35gr. y 115 gr. y Matukikos en 35 gr. y 115 gr.) y cualesquiera otros de similar gramaje y distribución estuchada (incluidas las tiras cuando por motivos promocionales se requiera).

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

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

TABLA ANEXO F





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

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

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA		POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
Chicharro, José Enrique	Alonso, Alejandro		(CCOO)
Isusi, Carlos	Caballero, Juan		(CCOO)
Nabas, Juan	Muñoz, Antonio		(UGT)
	Villa, Roberto		(UGT)

### 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 registrará 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 Art. 1º; art. 8º "Duración del Acuerdo" por el nuevo Art. 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.

### **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.

TABLA ANEXO G

En Madrid a 13 de Julio 2010

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA		POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES	
Chicharro, José E	Alonso, Alejandro		(CC.OO.)
Isusi, Carlos	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 COMISION DE FORMACIÓN 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 CCOO y UGT 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.

