



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de trabajo de la empresa PEPSICO FOODS AIE de la delegación de Mérida", suscrito el 11 de abril de 2013. (2014060140)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "PEPSICO FOODS AIE de la delegación de Mérida" (Código de convenio 06100111012013), que fue suscrito con fecha 11 de abril de 2013, de una parte, por representantes de la empresa y de otra por el delegado de personal de la delegación de la empresa en Mérida, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 17 de diciembre de 2013.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



PEPSICO FOODS AIE

CONVENIO DE LA DELEGACIÓN DE MÉRIDA 2013

CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. ÁMBITO PERSONAL.

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

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL.

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

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

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

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.

CAPITULO 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.

1) Vendedor Autoventa.

Es quién se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de pro-



ductos, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus supervisores de su gestión, responsabilizándose del mantenimiento y conservación de su vehículo.

Niveles:

- a) Vendedor 1. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de un año.
 - b) Vendedor 2. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de un año.
 - c) Vendedor 3. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto superior a dos años.
- 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 PVP y siguiendo las normas de la empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos.

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición del producto y gama del producto se refiere, coloca el material de publicidad que se le asigna para cada cliente y se le asigna para cada cliente y realiza las tareas administrativas propias del puesto, como la confección de albaranes de la entrega del producto, y la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha del cliente. Dentro de sus funciones no están, a diferencia del vendedor de autoventa, la prospección y captación de nuevos clientes, la introducción y venta de nuevos productos en los clientes habituales y el cobro en efectivo del producto.

Niveles:

- Merchandiser 1. Es el merchandisers con dicha categoría durante los 6 primeros meses de contrato (inclusive).
 - Merchandiser 2. Es el merchandisers con dicha categoría a partir de los 6 primeros meses de contrato.
- 4) Monitor.

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



5) Conductor:

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

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

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) Gestor de Ruta:

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

Asimismo, y con objeto de que los acuerdos alcanzados con el cliente sean correctamente ejecutados, debe encargarse de anotarlos en la Hoja de Actividades, creada a tal efecto, y que posteriormente, entregará al Auxiliar de Reparto, con todos los detalles necesarios.

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

8) Auxiliar de Reparto:

Es el trabajador que se encarga, en el Canal de Libre Servicio (CLS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, le entregue el Gestor de Ruta, a los clientes que se le asignen, encargándose a su vez de recepcionarlo en el cliente, y efectuar el merchandising, de acuerdo a los estándares de ejecución señalados por la Compañía.

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

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



9) 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 POP.

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

10) Repartidor de Preventa:

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

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

Además, debe informar al Supervisor de cualquier problema o diferencia que 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.

11) Gestor de supermercados:

Es responsable de visitar los clientes e informarles de productos nuevos, promociones y fuera 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 los clientes supermercados centralizados exclusivamente. 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 Convenio Colectivo de la Delegación de Mérida.

Artículo 6. EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS.

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 merchandisers para que, a través de la movilidad funcional, se compruebe la idoneidad para el puesto y pueda consolidar la categoría si procede.



Los/as trabajadores/as con categoría de merchandaiser 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 adscritos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Los/as trabajadores/as con categoría de merchandaiser, 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 adscritos 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.

III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

Artículo 8. CAMBIO DE RUTA.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, la Empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime como más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor con Autoventa o Merchandiser, que sea cambiado de ruta se le garantizará durante 3 períodos el promedio de las ventas que hubiera efectuado durante el año anterior al cambio, para el caso en que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio.

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

La garantía por cambio de ruta se establece para tres meses ampliable tres más, previo análisis de la situación entre el supervisor y el representante de los trabajadores.

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 IT (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 de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para los Merchandisers, Conductores y Reponedores que será de lunes a sábado.

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

Asimismo, cuando el vendedor no hubiese terminado el viernes la totalidad de las visitas correspondientes a la ruta que tuviera asignada, habrá de trabajar el sábado para terminarla, sin que ello suponga derecho al percibo de remuneración adicional alguna.

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

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

Artículo 11. VACACIONES.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de 24 días laborables, a disfrutar 12 días laborables en verano (del 15/6 al 15/9) y los otros 12 días laborables el resto del año".

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en la tabla salarial anexa para cada categoría.

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

En el caso que un trabajador interrumpa de forma voluntaria sus vacaciones a petición de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar un día y medio de vacaciones como compensación.

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) Un día natural en caso de intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o hijos, 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.

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 favorables.

Artículo 14. CONCEPTOS SALARIALES.

Los trabajadores percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en la tabla salarial anexa, de acuerdo a su Categoría y Nivel.

a) Salario Base:

Se considera formado por el Salario Mínimo Interprofesional.

b) Plus de Empresa:

Tiene carácter de Plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del Salario Base realizados durante la vigencia del presente Convenio.

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 anexas.
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 lleven 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 ventas, de un grupo o de una delegación.

e) Plus Conducción:

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

f) Plus Canal Libre Servicio:

Tiene carácter voluntario y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este Convenio. Este Plus será abonado a los Merchandisers a partir de los seis primeros meses de contrato sustituyendo al Plus de Conducción que queda absorbido por el mismo.

g) Pagas Extraordinarias:

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, verano y Navidad en las cuantías que a continuación se indican:

- a. La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en el Anexo A y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado.

- b. Las de verano y Navidad a razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría tal y como se detallan en la tabla salarial anexa, prorrateables por el tiempo trabajado.

h) Comisiones:

Los trabajadores afectados por este Convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en la tabla salarial anexa, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:



1. Vendedor 1: El 3,0 % de la venta neta por período.
2. Vendedor 2: El 4,0 % de la venta neta por período.
3. Vendedor 3: El 5,5 % de la venta neta por período.
4. Vendedor de campaña: El 5,5 % de la venta neta por período.
5. Merchandiser: El 1,0 % de la venta neta por período durante los primeros seis meses de contrato y el 1,5 % de su venta neta por período a partir de los seis primeros meses de contrato.
6. Monitor: Promedio comisión sobre el 50 % de las comisiones de DTS más altas de la delegación de Mérida.
7. Suplencias: Al vendedor de Autoventa o Merchandiser que cubra rutas de otros vendedores por razones de enfermedad, vacaciones, hospitalización, permisos justificados, así como por razones de organización de la Empresa, se le garantizará el promedio del 50 % de las comisiones más altas de DTS/OT respectivamente, de la delegación de Mérida. La suplencia en la misma ruta tendrá una duración máxima de dos periodos, si las supera se considerara cambio de ruta.
8. Precio Joven: El 4.0 % de la venta neta de dicha línea por período.
9. Marca Blanca: Para los productos denominados Marca Blanca la comisión a percibir será del 1.1 % ó 0.8 % en función de que el trabajo a realizar sea completo o sólo reposición.
10. En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará una comisión a los/las vendedores/as, merchandisers, y monitores/as. Para su cómputo se aplicará promedio de las comisiones por él percibidas durante los 13 períodos anteriores a causar baja.

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

Asimismo, las comisiones se percibirán basándose en euros por unidad de venta guardando la misma equivalencia que regla en el sistema tradicional.

i) Antigüedad:

El personal afectado por el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, en las condiciones que a continuación se indican:

1. El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador, con los topes del incremento salarial establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Cada trienio se pagará al tipo del 6 % sobre el salario base establecido en la tabla salarial, correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

k) Incentivos por productividad para el canal de DTS:

Se modifican las tablas actuales, y a partir del 1-1-2013, las cantidades de la actual tabla de incentivos serán:



Plan: 83 € brutos.

+0,5 %: 110 € brutos.

+1 %: 137 € brutos.

+1,5 %: 165 € brutos.

A dichos importes no les será de aplicación el incremento pactado Para el año 2013.

Artículo 15. COMPROMISO DE PROMOCIÓN INTERNA.

La Compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre los trabajadores, siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia para definir el porcentaje 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.

Artículo 16. CONCEPTOS NO SALARIALES.

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

a) Quebranto de moneda:

Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores de autoventa y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones.

La cantidad mensual a percibir será la fijada en las tablas salariales anexas.

b) Ayuda comida:

La empresa abonará a los vendedores con autoventa a percibir el concepto ayuda comida la cantidad establecida en la tabla salarial anexa. Será percibida por aquellos empleados a quienes el trazado de la ruta les obligue a comer fuera de su domicilio. La cantidad queda fijada en las tablas salariales.

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 que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación, tendrá derecho a las cantidades señaladas en la tabla salarial 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 ayuda quedara fijada en las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa.



e) Ayuda Escolar:

Se establece una ayuda escolar para trabajadores con hijos en edad escolar, a partir de los 0 años y hasta COU ó FP.

Esta ayuda escolar será por hijo y año. Se abonará de una sola vez, dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.

La cantidad queda fijada en las Tablas salariales.

f) Ayuda hijos disminuidos:

Se abonarán (Según tablas salariales) a los empleados con hijos con minusvalías de las que dan derecho a la percepción de ayudas por parte de los organismos oficiales competentes en la materia.

g) Plus Festivo:

Se establece el Plus Festivo según se recoge en la tabla anexa por jornada completa a abonar a aquellos/as merchandisers y Reponedores/as que por necesidades del servicio trabajen en día festivo, la cantidad queda fijada en las tablas salariales anexas.

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

g.1) Plus festivo DTS: Cantidad fijada en las tablas salariales.

j) Plus de responsabilidad por toma y transmisión de pedidos:

Esta cantidad la perciben únicamente los reposedores/as en activo. No se computará a efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual será de 20 euros brutos por 11 meses a partir de marzo 2010.

Artículo 17. INCREMENTO SALARIAL.

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

2013: DTS y OT = 0,5 %.

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

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

Artículo 18. GARANTÍA POR RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Se establece una garantía para el caso de que a un vendedor o merchandisers le sea retirado el carnet de conducir con las siguientes condiciones:



- a) Excluido en caso de alcoholemia o drogadicción.
- b) Se harán coincidir, de ser posible, las vacaciones con el primer mes de retirada.
- c) Se contratará un conductor para el caso de vendedores o merchandisers y éstos no cobrarán comisiones si estas resultan inferiores al salario total mensual del conductor. En caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas, fuesen superiores al salario mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

Artículo 19. GARANTÍAS POR ATRACO Y AVERÍA.

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

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

CAPÍTULO VI - UNIFORMIDAD**Artículo 20. UNIFORMES.**

La Empresa facilitará anualmente a los vendedores con autoventa y merchandiser el siguiente vestuario: 6 camisas (3 de verano y 3 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), se entregarán 2 jerseys en invierno y 1 corbata.

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 anorak con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD Y SALUD**Artículo 21. RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

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

Artículo 22. 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 23. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria para la vigencia e interpretación del presente Convenio.

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

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

La Comisión fija como sede de la misma el domicilio de la Delegación de Mérida.

Artículo 24. ATRASOS.

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

Artículo 25. IGUALDAD DE TRATO.

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

La empresa se compromete a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión o procedencia, así como garantizar la igualdad entre función, puesto y categoría.

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

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".

Incluir en las tablas salariales referencia a ambos sexos (reponedor/a, etc.).

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.

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.

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 Villalón.
- Rafael Danvila Pérez.



— José Antonio Rodríguez Escobar.

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:

— Juan Carlos Gil Nacarino.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

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

- Acuerdo sobre "Infracciones de Tráfico", el cual se adjunta como ANEXO B.
- Acuerdo sobre "Precio Joven y Bits", el cual se adjunta como ANEXO C.
- Acuerdo sobre "Tropicana/Alvalle", el cual se adjunta como ANEXO D.
- Acuerdo sobre "Seeds", el cual se adjunta como ANEXO E.
- Acuerdo sobre "Bebidas", el cual se adjunta como ANEXO F.
- Acuerdo sobre "Comisión de Formación", el cual se adjunta como ANEXO G.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Laudo Arbitral de 26 de marzo de 1996 para la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, y demás disposiciones legales vigentes.



ANEXO A

TABLA SALARIAL 2013

TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN

MÉRIDA

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 enero de 2013

FECHA FIN

31 diciembre de 2013

INCREMENTO APLICADO = 0,5%

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMPL PRODUCT	COMISIÓN
VENDEDOR 1	645,30	273,49	32,06					17,03	3,0%
VENDEDOR 2	645,30	273,49	32,06					17,03	4,0%
VENDEDOR 3	645,30	273,49	32,06					17,03	5,5%
V. CAMPAÑA	645,30							12,26	5,5%
MONITOR	645,30	272,57	32,06	131,57				25,02	Promedio
MERCHA 1	645,30				84,63				1%
MERCHA 2	645,30					186,26			1,5%
GESTOR DE SUPERMERCADO	645,30	431,21				188,41			
REPONEDOR	645,30	281,59					20		NO
CONDUCTOR	645,30	280,40							NO
GESTOR DE RUTA	645,30					188,41			0,06%
AUXILIAR DE REPARTO	645,30	251,65							NO
VENDEDOR DE PREVENTA	645,30	290,52	32,06						2,5% + INCENTIVOS
REPARTIDOR DE PREVENTA	645,30	251,65							INCENTIVOS

* El Plus Empresa del Gestor de Supermercados se abona en 13 mensualidades

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA (11 meses)	32,81	
AYUDA ESCOLAR POR HIJO (A partir del nacimiento)*	134,84	134,84
AYUDA HIJOS DISMINUIDOS	375,07	384,07
AYUDA COMIDA *	10,25	
DIETA COMPLETA	55,75	
FESTIVOS*	68,50	
FESTIVOS REPONEDORES/AS		94,19262



ANEXO B
ACUERDO SOBRE INFRACCIONES DE TRÁFICO

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

SEGUNDO.- Excepciones:

Multas por estacionamiento

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

Multas imputables a la Compañía

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

TERCERO.- Obligaciones de información

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

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

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

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

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

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

Si con dicho período no fuera suficiente o se denegara por la autoridad competente la adecuación al período de vacaciones la empresa, en el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción (salvo aquellas retiradas originadas por esta causa, fuera de la jornada de trabajo y que tengan una duración no superior a un mes), se procederá a aplicar la siguiente medida durante el tiempo que dure la retirada:

- Vendedor/ Merchán: La compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta quedando durante dicho período suspendido el derecho al



cobro de comisiones por parte del vendedor/Merchán durante el tiempo que dure la sanción administrativa de retirada del carnet.

- En caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.
- Cuando algún Vendedor/Merchán, exclusivamente por acumulación de multas de estacionamiento indebido en el ejercicio de sus funciones, (que no sean por estacionamiento en carril bus, salidas de urgencias de hospitales, zonas de emergencia o intersecciones peligrosas) y como consecuencia de ello se le retirase temporalmente el carnet de conducir, la CIA., verá la posibilidad de contratar a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta o asignarle otra posición, donde, en cualquiera de los dos casos, además de su salario cobrará el promedio de comisiones de los últimos 13 periodos, durante un plazo máximo de 6 meses.
- Conductor: La empresa se compromete a dar la posibilidad de que, durante el período que se encuentre suspendido del permiso de conducción, se le ofrecerán los puestos que estén disponibles y que no precisen del uso del mismo para realizar las funciones encomendadas. Durante ese período se le garantiza el 100% de su salario.
- En el supuesto de que la retirada venga cómo consecuencia de sanción impuesta por supuestos de alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, el contrato de trabajo quedará en suspenso por ambas partes, no habiendo prestación de servicios ni retribución de salarios, durante el tiempo que dure la retirada.

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

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

**ANEXO C. PRECIO JOVEN Y BITS****ACTA DE LA REUNION
CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA 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
Rios, Wenceslao*

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

*Alonso, Alejandro (CC.OO.)
Bonet, Oscar (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 bolsones o cajas y no tienen merchandising.

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

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

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

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

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

1. **Incorporar al Artículo 3** del acuerdo - **Productos Sujetos a tal comisión**, A los productos ya existentes se incluyen 3 productos más de la gama "Soft & Mild".

Definición del producto "Soft & Mild": se componen fundamentalmente de productos extrusionados y su distribución no se realiza mediante bolseo, siendo además los de la gama mas económica que comercializa la Compañía en salado. Son productos que se presentan en cajas o 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 ó por el contrario la anulación del mismo. La continuidad deberá en cualquier caso realizarse por acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

**ANEXO D: TROPICANA ALVALLE****ACTA DE LA REUNION CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, SNACK VENTURES S.A. Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC.OO. EL 12 DE FEBRERO DE 2007**

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

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

*Chicharro, José Enrique
Ríos, Wenceslao*

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

*Alonso, Alejandro (CC.OO.)
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.- ÁMBITO TERRITORIAL: El presente principio de acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional y las partes firmantes – representación de CCOO 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 el ser transportados en las neveras de las furgonetas.

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

El presente preacuerdo queda supeditado a la aceptación por parte de la Sección Sindical Intercentros de Comisiones Obreras de SNACK VENTURES, S.A. que de producirse adquirirá la condición de Acuerdo definitivo.

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

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

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

En Mérida, 7 de Abril de 2010.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA*Joan González
José Mazón*

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES*Juan Carlos Gil Nacarino*

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.- ÁMBITO TERRITORIAL: El presente acuerdo será de aplicación a la DC MÉRIDA 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 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

Chicharro, José Enrique

Isusi, Carlos

Nabas, Juan

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Alonso, Alejandro (CCOO)

Caballero, Juan (CCOO)

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.

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

5º.- 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.

6º.- 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.



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 COMISION DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA SNACK VENTURES, SL - MATUTANO

Artículo 1º.- Esta Comisión paritaria se crea al amparo de lo recogido en los Títulos segundo y tercero del ET 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, SL.

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.