

Número de registre 2018

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Resolució, d'11 de març de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pepsico Foods A.I.E, per als anys 2018 a 2020 (codi de conveni núm. 25100141012017).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pepsico Foods A.I.E, per als anys 2018 a 2020, subscrit per les parts negociadores el 30 de juny de 2020, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pepsico Foods A.I.E, per als anys 2018 a 2020 (codi de conveni núm. 25100141012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 11 de març de 2021

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

Este convenio se aplicará a la totalidad de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y pertenezcan a alguno de los grupos profesionales que se describen en el artículo 6 del presente convenio.

El presente convenio colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, entre la comisión negociadora, integrada por la Representación de los Trabajadores/as y la Dirección de Pepsico Foods A.I.E.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa Pepsico Foods A.I.E. tiene actualmente en Lleida.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del 2020.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

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 de un mes, antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

A 31 de diciembre de 2020 el convenio colectivo de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5. 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 2

Clasificación profesional

Artículo 6. Grupos profesionales.

Con objeto de actualizar el actual sistema de clasificación profesional, y al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 22. 1 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, existiendo tres: Grupo 1 y Grupo 2 y Grupo 3, que a su vez englobarán los niveles profesionales y salariales existentes en el anterior convenio colectivo y los de nueva creación. Los grupos profesionales proporcionan homogeneidad en cuanto al encuadramiento profesional agrupando una serie de descripciones de tareas, funciones y especialidades, así como aptitudes, y contenidos generales de las prestaciones.

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL RETRIBUTIVO | ÁREA FUNCIONAL DE COMERCIAL FUNCIONES POR NIVEL |
|-------------------|-------------------|---|
| 1 | 1 | Monitor/a |
| | 2 | Vendedor/a preventa |
| | 3 | DPV, ADR, Vendedor/a especializado/a bebidas |
| | 4 | Vendedor/a con autoventa 3 y Vendedor/a suplente |
| | 5 | Vendedor/a con autoventa 2 |
| | 6 | Vendedor/a con autoventa 1 |
| | 7 | Vendedor/a de campaña |
| 2 | 8 | Merchandiser y Merchandiser suplente |
| | 9 | Gestor/a de supermercados |
| 3 | 10 | Repartidor/a de preventa |
| | 11 | Conductor/a |
| | 12 | Reponedor/a |

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

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

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

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

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

A efectos descriptivos se recoge la relación de las funciones propias de cada grupo profesional:

Grupo profesional 1

Nivel Retributivo 1: Monitor/a de ventas.

Es quien realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores/as y ayuda en las tareas administrativas del grupo. Por este concepto percibirá un plus administrativo cuya cuantía consta en el anexo A, y en los casos en que la empresa lo considere conveniente, por necesidades de incrementar las ventas de alguna ruta, esta puede asignársele por un tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo, y dependerá jerárquicamente de una persona responsable de la delegación.

Nivel Retributivo 2: Vendedor/a de preventa.

Es el/la trabajador/a que se encarga, en el canal tradicional (DTS) de los clientes de crédito (con una venta por visita superior a 72 euros en productos no marcados y/o pertenecientes a una cadena nacional o regional). Visita a los que se asignan a su ruta, les toma el pedido correspondiente y realiza 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, anotando la introducción y cambios en el material de exhibición en el punto de venta utilizando el HHC.

También, procura la captación de nuevos clientes de crédito dentro de su zona geográfica, siguiendo, para acordar los precios, las instrucciones de el/la responsable del distrito. Trabaja en equipo con los/las repartidores/as de preventa, asegurando la implantación de las acciones planificadas por la empresa y la correcta ejecución en el punto de venta, todo ello de acuerdo siempre con las directrices recibidas de la persona responsable del distrito.

Nivel Retributivo 3: DPV (Desarrollador/a del Punto de Venta).

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

ADR (Captador de clientes).

Se encargará de identificar y conseguir la captación de nuevos clientes, dentro de la zona geográfica que se le asigne. Trabaja en equipo con los/las autoventas y preventas, asegurando la implantación de las acciones planificadas por la empresa, política comercial y la ejecución del punto de venta, todo ello de acuerdo siempre con las directrices recibidas del supervisor/a.

Para asegurar la efectiva e inmediata captación del cliente en la visita en la que se produzca la primera venta, el/la captador/a colocará el necesario material de exhibición, así como venderá el producto necesario y cobrará la mercancía entregada.

Con las herramientas que se le facilite en cada momento, recogerá la información que se requiera en el punto de venta. Maneja y resuelve incidencias, responsabilizándose del mantenimiento y conservación del vehículo a su disposición. Se entiende por mantenimiento y conservación que los/las trabajadores/as se responsabilizan de mantener en el vehículo asignado, los niveles correctos de agua y aceite, así como la presión indicada en los neumáticos, todo ello siguiendo las instrucciones de uso que se indican en los manuales del vehículo, conduciendo el mismo con la debida diligencia y cuidado.

Vendedor/a Especializado/a Bebidas.

Es el/la trabajador/a que se encarga en el canal tradicional (DTS) de efectuar la venta de los productos de bebidas. Visitará a los clientes que se le asignen en su ruta les toma el pedido correspondiente y realiza las acciones de venta necesarias (mediante el uso del HHCC u otras herramientas similares) para conseguir, en cada uno de ellos, la mejor ejecución y distribución de nuestros productos: (servicio, ubicación, espacio, gama de producto y material de P.O.P.); y todo ello de acuerdo siempre con las directrices recibidas del Supervisor/a.

Procura la captación de nuevos clientes, dentro de su área geográfica, siguiendo, para acordar los precios, las instrucciones del Supervisor/a de Ventas. Trabaja en equipo con los/las Repartidores/as de Preventa y autoventa asegurando la implantación de las acciones planificadas por la Empresa y la correcta ejecución del punto de venta.

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

Nivel Retributivo 4: Vendedor/a con autoventa 3 y Vendedor/a suplente.

Es quien se ocupa, en una ruta habitual de DTS, 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, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, anotando la introducción y cambios en el material de exhibición en el punto de venta, utilizando el HHC. Asimismo, se responsabilizará de la conservación del vehículo que tenga asignado.

Para el personal de vendedores/as que se encuentren o hayan estado contratados con anterioridad al 28 de noviembre de 2017, fecha de la firma del anterior convenio, este personal deberá acreditar una antigüedad superior a 13 períodos en dicho puesto.

A la fecha de la firma del anterior convenio, 28 de noviembre de 2017, todo el personal que se incorpore y no haya tenido contratación anterior como vendedor/a autoventa, se entenderá que acredita una antigüedad acumulada superior a 5 años en dicho puesto.

El/la Vendedor/a suplente es aquél/la, que, con las mismas funciones y responsabilidades recogidas en el párrafo anterior, no tiene ruta asignada y suple por tanto a cualquier otro/a Vendedor/a con autoventa y todo ello según el artículo 10 del presente convenio.

Nivel Retributivo 5: vendedor/a con autoventa 2.

Es quien se ocupa, en una ruta habitual de DTS, 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, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, anotando la introducción y cambios en el material de exhibición en el punto de venta, utilizando el HHC. Asimismo, se responsabilizará de la conservación del vehículo que tenga asignado.

Para el personal de vendedores/as que se encuentren o hayan estado contratados con anterioridad al 28 de noviembre de 2017, fecha de la firma del anterior convenio, este personal deberá acreditar una antigüedad superior a 7 períodos en dicho puesto.

A la fecha de la firma del anterior convenio, 28 de noviembre de 2017, todo el personal que se incorpore y no haya tenido contratación anterior como vendedor/a autoventa, se entenderá que acredita una antigüedad acumulada entre 3 y 5 años en dicho puesto.

Nivel Retributivo 6: Vendedor/a con autoventa 1.

Es quien se ocupa, en una ruta habitual de DTS, 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, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, anotando la introducción y cambios en el material de exhibición en el punto de venta, utilizando el HHC. Asimismo, se responsabilizará de la conservación del vehículo que tenga asignado.

Para el personal de vendedores/as que se encuentren o hayan estado contratados con anterioridad al 28 de noviembre de 2017, fecha de la firma del anterior convenio, este personal deberá acreditar una antigüedad inferior a 7 períodos en dicho puesto.

A la fecha de la firma del anterior convenio, 28 de noviembre de 2017, todo el personal que se incorpore y no haya tenido contratación anterior como vendedor/a autoventa, se entenderá que acredita una antigüedad acumulada en el puesto inferior a 3 años.

Nivel Retributivo 7: Vendedor/a de campaña.

Es el/la Vendedor/a con autoventa contratado especialmente para crear unas rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales de promoción. La duración de los contratos no podrá exceder de 8 meses

Grupo profesional 2

Nivel Retributivo 8: Merchandiser y Merchandiser suplente.

Es quien, conduciendo el vehículo apropiado asignado por la empresa, efectúa los trabajos de carga y descarga del mismo, visita a los clientes de la empresa que le son asignados. Asimismo, repone el producto en el material de exhibición que se le indica, etiquetando el PVP, (Precio Venta al Público) anotando la introducción y cambios en el material de exhibición en el punto de venta utilizando el HHC (Hand Held), y siguiendo las normas de la empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos. Asimismo, se responsabilizará de la conservación del vehículo que tenga asignado.

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

El personal de merchandiser con más de un año de antigüedad en la categoría que realicen funciones de vendedor/a, ya sea temporal o definitivamente, será considerado como vendedor/a 2, y el que tenga más de dos años de antigüedad, se considerará en esas circunstancias como vendedor/a 3.

Nivel Retributivo 9: Gestor/a de supermercados.

Es la persona responsable de visitar los clientes e informales de productos nuevos, promociones y fueras de stock de productos de la empresa. Así mismo, informará a la compañía de cualquier incidencia que pueda surgir en su relación con los clientes.

El ámbito de actividad será el de 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. La persona que ocupe este puesto se le asignará un vehículo de empresa adecuado para sus desplazamientos. La utilización del vehículo, así como el pago de los gastos derivados del mismo se registrará por lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación. Según acuerdo de 25 de octubre de 2001.

Grupo profesional 3

Nivel Retributivo 10: Repartidor/a de preventa.

Es el/la trabajador/a que se encargará en los clientes de distribuir el producto recogido en los pedidos, de realizar el cobro y la ejecución en el punto de venta de acuerdo con los estándares señalados por la compañía, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne.

También debe implantar en el cliente, todos los acuerdos que se hayan pactado con el mencionado cliente. Además, debe informar a él/la supervisor/a de cualquier problema o diferencia que pudiera surgir en los clientes. Asimismo, tiene que imprimir la liquidación diaria y el inventario teórico diariamente, cargar y ordenar la mercancía en el vehículo y realizar el control del inventario físico y efectuar el ingreso del efectivo.

Nivel Retributivo 11: Conductor/a.

Es el/la trabajador/a que, conduciendo el 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 de la conservación del vehículo que tenga asignado. Solo para grandes superficies.

La categoría de conductor/a para supermercados en cuanto a la distribución de productos centralizados (PCD) queda limitada a 2 puestos de trabajo en el entorno del área metropolitana de Barcelona.

Son productos PCD todos aquellos que la empresa venda de forma centralizada a sus clientes. También son productos PCD aquellos que, a pesar de que exista la voluntad de la empresa para que se vendan de forma centralizada en supermercados, por causas ajenas a esta deban ser distribuidos en clientes, por terceros o personal propio (conductor/a), siempre y cuando sea el cliente quien se ocupe de realizar el merchandising en tienda.

Nivel Retributivo 12: Reponedor/a.

Es el/la trabajador/a que se encarga de reponer y hacer rotar el género en el punto de venta. Es la persona responsable de la colocación del producto, así como de la publicidad, el etiquetado y la retirada del producto caducado. Solo para grandes superficies.

CAPÍTULO 3

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

La empresa se reserva la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo, por lo que, la organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la empresa.

Artículo 8. Cambio de ruta.

La Empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas, de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo. Facultad aplicable a los artículos 8, 9 y 10 del presente convenio.

Se considerará cambio de ruta cuando un/a vendedor/a o merchandiser sea cambiado/a totalmente de un territorio geográfico a otro, con independencia del número asignado a ésta y acreditando una antigüedad mínima de dos períodos en dicha ruta. En caso de que lleve menos de dos períodos, se contemplará como vendedor/a autoventa o merchandiser en suplencia.

A el/la vendedor/a autoventa o merchandiser que sea cambiado/a de ruta, se le garantizará durante seis períodos el promedio de comisiones que venía percibiendo, en caso de que la nueva ruta cifre ventas inferiores a las que venía realizando antes del cambio.

Para el cálculo de este promedio de comisión se tomará la fecha de dicho cambio como punto de partida y se calculará trece períodos hacia atrás.

Cuando como consecuencia del cambio de ruta, la liquidación de el/la vendedor/a o merchandiser disminuya en un 10% o más, se podrá revisar la ruta para su adecuación.

Si pasado el cuarto período, la liquidación siguiera siendo inferior, el período de garantía podrá ser ampliado. A tal efecto se reunirá una comisión formada por el/la supervisor/a de la delegación y los/las Representantes de los Trabajadores/as, que estudiarán el caso concreto.

Artículo 9. Recorte o Reestructuración de ruta.

Se entiende por recorte o reestructuración de ruta cuando, manteniendo el/la vendedor/a autoventa o merchandiser la misma ruta, se recorte o amplíe una parte de la misma sin variación del resto.

A el/la vendedor/a autoventa o merchandiser que le sea recortada o reestructurada su ruta y ello suponga una disminución en sus ingresos por comisiones superior a 23,60 € (veintitrés euros con sesenta céntimos) por período, se le aplicará la garantía prevista para el cambio de ruta y por el mismo tiempo 6 períodos.

En caso de que la disminución en sus ingresos fuese inferior a 23,60 € (veintitrés euros con sesenta céntimos) por comisión-período, únicamente se le garantizará durante seis períodos la comisión que hubiese percibido por los clientes recortados o su diferencia.

Artículo 10. Vendedor/a suplente o sin ruta.

Es el/la vendedor/a que cubre rutas de otros/as vendedores/as en vacaciones, enfermedad, hospitalización, permisos justificados, etc.

A los/las vendedores/as autoventa que se encuentren sin ruta asignada o en funciones de suplencia, se les garantizará el promedio del 50% de las mejores rutas de DTS.

En el momento en que el/la vendedor/a autoventa sin ruta o en funciones de suplencia, se le asigne una ruta, pasará a cobrar la comisión correspondiente a sus ventas en dicha ruta.

Cuando como consecuencia de dicho cambio, la comisión de el/la vendedor/a autoventa, sea inferior al promedio que venía percibiendo, se le aplicará la garantía prevista para el cambio de ruta y por el mismo tiempo de seis períodos que en dicho supuesto.

Artículo 11. Promoción Interna.

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

Artículo 12. Fijos Discontinuos.

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

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

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

- Función o puesto de trabajo realizado.
- Número de días contratados: se situarán en las primeras posiciones aquellos/as que hayan sido contratados/as un mayor número de días.

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

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

CAPÍTULO 4

Condiciones de trabajo

Artículo 13. Período de prueba.

Se fija un período de prueba para todas las categorías de dos meses de duración.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para los merchandisers que será de lunes a sábado, respetando los descansos mínimos establecidos en el art. 37 del estatuto de los trabajadores.

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.

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

Por último, se acuerda expresamente que la empresa renuncia a la utilización de la facultad de establecer una distribución irregular de la jornada de manera unilateral en los términos establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores vigente a la firma del presente convenio.

Artículo 15. Vacaciones.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones al año. Para el computo de los días laborables de vacaciones, se consideraran de lunes a viernes para todos los grupos profesionales incluidos en este convenio.

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

Todas las personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones entre los meses de enero a mayo, y entre octubre a diciembre, percibirán una compensación adicional cuyo importe se especifica en las tablas salariales anexas.

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

Para el cálculo de su retribución variable se computarán el promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, del año anterior a la del período de disfrute, prorrateables por el tiempo trabajado.

Se adjunta como anexo, la fórmula de cálculo de los importes que se devenguen por comisiones, para vacaciones.

Artículo 16. Licencias y permisos retribuidos

En lo referente a permisos y licencias retribuidas se estará a lo dispuesto en el art. 37 del estatuto de los trabajadores.

a) Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por 3 días laborables consecutivos o no consecutivos, en el supuesto de nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de ser necesario desplazamiento el permiso se extenderá a 5 días hábiles. Este derecho también será extensible a las situaciones de parejas de hecho, legalmente registradas.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, el permiso será de 2 días laborables.

b) Acumulación Periodo de Lactancia.

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

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija hasta que cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituirlo por una reducción diaria de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

La concreción horaria de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

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

Se adjunta como anexo, los grados de consanguinidad y afinidad, así como la fórmula de cálculo de los importes que se devenguen por comisiones, para permisos y licencias.

Artículo 17. Complemento para la Incapacidad Temporal

El presente complemento solo se aplicará a las situaciones de incapacidad temporal durante el tiempo establecido de duración de las mismas, 365 días más una prórroga de 180 días, según aparece recogido en el vigente artículo 169.1 del real decreto legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la Seguridad Social.

En el supuesto de incapacidad temporal la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario real de el/la trabajador/a (salario fijo + comisiones).

La comisión a abonar se calcula sobre el promedio de comisiones percibidas durante los 13 periodos anteriores a causar la baja.

Se adjunta como anexo, la fórmula de cálculo de los importes que se devenguen por comisiones, para la incapacidad temporal (IT).

CAPÍTULO 5**Condiciones económicas****Artículo 18. 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 19. Conceptos salariales.

Las personas trabajadoras percibirán los conceptos salariales que se detallan a continuación y que aparecen recogidas en la tabla salarial anexa al presente convenio.

a) Salario base

Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.

b) Plus de empresa

Tiene el carácter de plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base, realizados durante la vigencia del presente convenio.

c) Plus de asistencia

1. Se devengará por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de la tabla salarial.

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 retribuidos.

3. El Plus de asistencia no se computará para el cálculo de ningún otro 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/as estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan concurrir.

d) Plus Administrativo

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

e) Plus de conducción

Será abonado a los/las merchandisers durante los primeros seis meses de contrato.

f) Plus Canal Libre Servicio (CLS)

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/las merchandisers a partir de los seis meses de contrato, sustituyendo al plus de conducción que queda absorbido por el mismo.

g) Pagas Extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas 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:

g.1 La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses, de acuerdo al nivel y grupo profesional al que pertenezca, tal como se detalla en la tabla salarial anexa y promedio de comisiones calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, prorrateables por el tiempo trabajado.

Esta paga se abonará en el mes de junio.

g.2 Las de Verano y Navidad a razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses, de acuerdo al nivel y grupo profesional al que pertenezca, tal como se detalla en la tabla salarial anexa, prorrateables por el tiempo trabajado.

El abono de estas pagas se realizará en los meses de julio y diciembre respectivamente.

g.3 En la categoría de Gestor/a de Supermercados la distribución de las pagas extraordinarias se realizará del siguiente modo:

Dos pagas extras cuya cuantía será el salario base de la categoría y una paga de Beneficios cuya cuantía será el salario base y el plus empresa de la categoría a percibir en la fecha establecida en el convenio de la delegación de Lleida.

g.4 Todos los niveles del grupo profesional 3, percibirán las pagas extraordinarias de forma prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

En cualquier caso, sólo se computarán para cada categoría los conceptos salariales a ella asignados en la tabla salarial anexa.

h) Comisiones

Se trata de un concepto variable. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que perciban comisiones según lo señalado en la tabla salarial anexa lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes.

1. Vendedor/a 1- El 4,0% de su venta neta por período.
2. Vendedor/a 2- El 5,0% de su venta neta por período.
3. Vendedor/a 3- El 5,75% de su venta neta por período.
4. Vendedor/a de campaña- El 5,75% de su venta neta por período.

5. Vendedor/a de preventa- El 2,25% de su venta neta por periodo.

6. Merchandisers- El 1,0% de la venta neta por período, durante los seis primeros periodos de contrato, y el 1,5% de su venta neta por período a partir del séptimo periodo.

7. Monitor/a D.T.S. Promedio del 50% de las comisiones más altas de D.T.S. de la delegación.

8. DPV - En cuanto a su retribución distinguimos 2 situaciones:

8.1 Empleados/as de nueva incorporación. Sus condiciones serán las reguladas en la tabla salarial para el nivel retributivo correspondiente. Asimismo, percibirán un complemento variable que se calculará del siguiente modo:

- DPV1: Es aquel DPV con menos de 3 años de antigüedad. El complemento será el 60% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación.

- DPV2: Es aquel DPV con una antigüedad de 3 a 5 años. El complemento será el 80% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación.

- DPV3: Es aquel DPV con una antigüedad superior a 5 años. El complemento será el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación.

8.2 Empleados/as que provengan de una posición de vendedor/a. Les mantendrá a título personal la misma retribución salarial, si bien se adaptará a la estructura correspondiente a las nuevas funciones. En cuanto a las comisiones se compensarán mediante el abono de un complemento equivalente al promedio de las comisiones de los últimos 13 periodos de su ruta como vendedor/a o el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicios, lo que resulte más favorable.

9. ADR y Vendedor/a Especializado/a Bebidas - En cuanto a su retribución distinguimos 2 situaciones:

9.1 Empleados/as de nueva incorporación, sus condiciones serán las reguladas en la tabla salarial para el nivel retributivo correspondiente. Asimismo, percibirán un complemento variable por periodo, cuyo importe se incrementara gradualmente dada su contribución progresiva a la obtención de clientes, que se calculara del siguiente modo:

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

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

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

9.2 Empleados/as que provengan de una posición de vendedor/a, se les mantendrá a título personal la misma retribución salarial salvo las comisiones o retribución variable que pudiera percibir, si bien se adaptara a la estructura correspondiente a las nuevas funciones. En cuanto a las comisiones para estas posiciones se compensaran mediante el abono de un complemento equivalente al promedio de las

comisiones de los últimos 13 periodos de su ruta como vendedor/a o el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio, lo que resulte más favorable.

Se entiende por venta neta por período la venta del período en euros menos devolución, menos promociones, menos producto regalado.

Asimismo, las comisiones se percibirán en base a euros por unidad de

venta, aunque guardando la misma equivalencia económica que regía en el sistema tradicional.

Para la línea de productos denominada "Precio Joven" se establece una comisión única para todos los niveles de vendedor/a incluidos en este convenio del 4,0%.

i) Incentivos

Es intención de la compañía y de los/las vendedores/as de la delegación de Lleida, alcanzar los planes colectivos trimestrales de ventas según lo que establezca la compañía de acuerdo con los planes generales de la delegación de Lleida.

A través de él/la supervisor/a se establecerán los objetivos colectivos que quedarán recogidos por escrito.

Caso de conseguirse dichos objetivos, el/la vendedor/a percibirá la cantidad bruta trimestral de 198,33 €.

j) Antigüedad

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

- El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el/la trabajador/a, con los topes del incremento salarial establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el concepto base de antigüedad establecido en la tabla salarial y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

k) Plus de Responsabilidad de toma de Pedidos

Con efectos de la fecha de firma del Convenio Colectivo se abonará a los/las reponedores/as en alta en la empresa un plus mensual cuyo importe aparece recogido en tabla salarial anexa y que se abonarán en 11 meses. Este plus no se computará a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias ni de las vacaciones.

Artículo 20. Otros Conceptos.

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

a) Quebranto moneda

Esta cantidad la perciben únicamente el personal del grupo profesional 1 y repartidores/as de preventa, no se computará a efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones.

Su importe aparece recogido en las tablas salariales anexas

b) Ayuda Escolar

Se establece una ayuda escolar para hijos/as de empleados/as escolarizados/as desde los 0 años hasta segundo grado de bachillerato. Igualmente, esta ayuda será extensiva a los hijos/as de empleados/as que cursen estudios de FP o enseñanzas especiales (discapacitados/as). En todo caso, las ayudas a las que se refiere este apartado se aplicarán hasta el momento en que los/las hijos/as beneficiarios/as cumplieran la edad de 18 años. La citada ayuda tiene carácter anual y se abonará de una sola vez en la nómina del mes de noviembre, previa presentación de la certificación correspondiente con un mes de antelación, y conforme al importe bruto que se recoge en la tabla salarial anexa.

c) Ayuda comida

La empresa abonará a los/las vendedores/as con autoventa, con derecho "ad personam" adquirido, a percibir en concepto ayuda comida, la cantidad que se establezca en la tabla salarial anexa, siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma.

En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el/la trabajador/a tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en el párrafo d).

d) Dieta completa

Al personal al que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación, tendrá derecho a las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa.

e) Ayuda Familiares con Discapacidad

Conscientes del problema socioeconómico al que deben enfrentarse el personal, con hijos/as o cónyuge, con capacidad física o psíquica disminuida, se establece una ayuda a percibir mensualmente, cuyo importe se especifica en tablas adjuntas, la cual queda sujeta al cumplimiento de las siguientes condiciones:

Que el/la hijo/a o cónyuge beneficiario de esta ayuda, acredite un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Que el/la hijo/a o cónyuge beneficiario de esta ayuda, no perciba ingresos que originen la obligación legal de realizar la declaración del IRPF. Igualmente, también quedan equiparadas a este beneficio las parejas de hecho, legalmente reconocidas.

f) Ayuda Empleados/as con Discapacidad.

Para todos los empleados/as que tengan una discapacidad igual o superior al 33% se les abonará anualmente la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

g) Plus festivo.

Se establece el abono de este plus para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio, que presten sus servicios en domingo o día considerado como festivo.

Su importe aparece recogido en la tabla salarial anexa.

h) Días de Recuperación.

Los festivos intersemanales, de acuerdo con la legislación vigente, no son recuperables. No obstante y debido a las necesidades de servicio que el mercado exige, se establecen los siguientes sábados laborables: serán aquellos sábados anteriores a la semana en la que exista una fiesta.

El importe de estos sábados efectivamente trabajados aparece recogido en la tabla salarial anexa.

Artículo 21. Incremento Salarial.

Para todos los conceptos salariales y no salariales (excepto el concepto " Antigüedad") se acuerdan los siguientes incrementos:

Para el año 2018: - El incremento será del 1,2% para todos los grupos profesionales y niveles retributivos.

Para el año 2019: - El incremento será del 1,3% para todos los grupos profesionales y niveles retributivos.

Adicionalmente para el grupo profesional 1 y grupo profesional 3 nivel retributivo 10 (Repartidor/a preventa), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas DTS (4% sobre el año anterior) de la delegación del año 2019, se incrementaran los conceptos salariales y no salariales (excepto antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Adicionalmente para el grupo profesional 2 nivel retributivo 8 y 9 (OT), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas OT (4,8% sobre el año anterior) de la delegación del año 2019, se incrementaran los conceptos salariales y no salariales (excepto antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Para el año 2020: - El incremento será del 1,5% para todos los grupos profesionales y niveles retributivos.

Adicionalmente para el grupo profesional 1 y grupo profesional 3 nivel retributivo 10 (Repartidor/a preventa), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas DTS (según el plan de ventas del 2020) de la delegación del año 2020, se incrementaran los conceptos salariales y no salariales (excepto antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Adicionalmente para el grupo profesional 2 nivel retributivo 8 y 9 (OT), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas OT (según el plan de ventas del 2020) de la delegación del año 2020, se incrementaran los conceptos salariales y no salariales (excepto antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

La empresa se compromete a abonar en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la firma del convenio, los atrasos que se produzcan como consecuencia de la retroactividad del convenio.

CAPÍTULO 6

Formación

Artículo 22. Formación.

Se crea una comisión de formación cuya estructura, contenido y funciones son las que se recogen en el acuerdo de 13 de julio de 2010 a cuyo contenido se remite el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO 7

Uniformidad

Artículo 23. Uniformes.

La empresa facilitarà anualment per a tots els grups professionals el següent vestuari:

Vestuari de Invierno:

- 2 pantalones de vestir
- 2 camisas de vestir manga larga
- 2 jersey de pico
- 1 cazadora cada 2 años

Vestuario de Verano:

- 2 pantalones chinos o 2 bermudas
- 2 polos de manga corta

A criterio de el/la supervisor/a y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar la cazadora con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

A parte de lo anterior, se ofrece la posibilidad de que las personas trabajadoras soliciten un chaleco multibolsillos como complemento a su uniformidad. Se establece un máximo de un chaleco al año.

CAPÍTULO 8

Seguridad e Higiene

Artículo 24. Reconocimiento Médico.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras una revisión médica al año a través de los servicios médicos de la mutua patronal que proceda.

Las pruebas mínimas que se realizarán son: analítica completa, tensión arterial, reconocimiento torácico, capacidad visual, espirometría, audiometría y electrocardiograma (para el personal mayor de 40 años).

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

Artículo 25. Seguro Médico.

Para las personas trabajadoras (incluidos cónyuges e hijos/as hasta los 25 años) encuadradas dentro del ámbito personal de este convenio, con un mínimo de 6 meses de antigüedad, podrán contratar un seguro médico bajo la póliza de salud de la compañía y como tomador Pepsico.

El coste de este seguro ira a cargo de cada una de las personas trabajadoras, descontándose de la nómina, y se establecerá un único periodo de contratación anual.

Artículo 26. Seguro de Vida y Accidentes.

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

Causa e indemnización:

| | |
|---|---------------|
| Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento, por causas naturales | 2 anualidades |
| Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento, por accidente | 4 anualidades |

Para todo el personal de Ventas la anualidad estará compuesta por el total de percepciones (sueldo fijo + comisiones)

CAPÍTULO 9

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 27. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio.

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

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas. La comisión atenderá y resolverá las consultas y discrepancias planteadas en un plazo no superior a 7 días hábiles. En caso de que esa comisión no sea capaz de alcanzar un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, tanto la parte que planteó la consulta como cualquier integrante de la comisión quedará legitimado para acudir a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC)

Este mismo sistema de funcionamiento regirá para el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (descuelgue). Una vez finalizado sin acuerdo el preceptivo periodo de consultas, cualquiera de las partes participantes en el mismo podrá someter la discrepancia a esta comisión paritaria, que deberá resolverla en un plazo no superior a 7 días hábiles. Cuando no se haya solicitado la participación de la Comisión Paritaria o ésta haya sido incapaz de alcanzar un acuerdo en el mencionado plazo, cualquiera de las partes podrá solicitar un laudo arbitral al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) para que resuelva definitivamente la discrepancia.

La comisión fija como sede de la misma el centro de trabajo que la empresa tiene en Lleida.

CAPÍTULO 10

Faltas y sanciones

Artículo 28 . Faltas y sanciones.

Se aplicara el texto del laudo arbitral dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución de la Ordenanza de Trabajo 8-7-1975 (RCL 1975/1459, 1873 y ApNDL 11208) y que establece las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, sobre régimen de faltas y sanciones.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, relativas al ámbito de aplicación del presente convenio, se notificaran a la representación unitaria que corresponda, y en su caso, a la representación sindical. En ambos casos, la comunicación se deberá realizar por escrito con antelación a la imposición de la sanción.

Se adjunta en el presente convenio, el texto del mencionado laudo arbitral en materia de régimen disciplinario, como anexo J

CAPÍTULO 11

Derechos de representación y sindicales

Artículo 29. Crédito horario sindical.

En el ámbito del presente convenio, los delegados de personal y miembros de comité de empresa dispondrán de 15 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Así mismo, los miembros de estas representaciones, pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno solo.

Artículo 30. Derechos de los sindicatos.

La empresa respetara en cada momento, de conformidad con lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las centrales sindicales, la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados sindicales.

La empresa, con independencia de los límites que fije la LOLS, reconoce y otorga a los sindicatos con representación en la empresa, los derechos que la propia Ley establece para los mismos.

La empresa se compromete a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a realizar la correspondiente transferencia, sin cargos, a solicitud de la central sindical de el/la trabajador/a afiliado/a y previa conformidad expresa de este.

Se reconoce a la representación sindical capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 31. Asesores externos.

Las representaciones sindicales tendrán derecho a contar cada una de ellas, con la presencia de un asesor externo a la empresa, para asistir a las reuniones que se mantengan con la empresa y/o con los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO 12

Garantías especiales

Artículo 32. Garantía en caso de avería de furgoneta o HHC.

En los casos en que se produzcan averías de furgoneta o HHC, se establece una garantía para cobrar el promedio de comisiones de la jornada correspondiente, proporcional al tiempo dejado de trabajar.

Esta garantía sólo surtirá efectos cuando el empleado/a tenga una pérdida de tiempo superior a las dos horas, en cuyo caso, el mencionado promedio se le liquidará por el tiempo total de no actividad normal en ruta.

Se abonará en función del promedio de comisiones de los 13 períodos anteriores, de conformidad con la fórmula establecida al efecto y que se anexa en el presente convenio.

Artículo 33. Garantía por atraco, robo y/o hurto.

En caso de atraco, robo y/o hurto al personal sujeto a este convenio, la empresa se hará cargo del total de lo sustraído cuando éste quede demostrado. Se considerara demostrado mediante la entrega de la denuncia realizada en la comisaría de policía más cercana.

Artículo 34. Retirada del carnet de conducir.

Será de aplicación y se da por reproducido el acuerdo de fecha 25 de julio de 2006 firmado por la empresa y el Foro Nacional de los Representantes Sindicales de CCOO.

Disposición adicional

Primera. 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 A.I.E. así como el resto de las compañías pertenecientes al grupo PepsiCo International. Por ese motivo, el acoso y la violencia son inaceptables. Pepsico Foods A.I.E. condena el acoso y la violencia en todas sus formas. Considera que esta cuestión afecta por igual a empresa y trabajadores, y que puede tener graves consecuencias económicas y sociales.

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo la empresa pone a disposición de todos los empleados un teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza 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.

Segunda. Plan de Igualdad.

Las partes negociadoras son plenamente coincidentes en su compromiso de cumplimiento estricto del contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por tanto de respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se comprometen al mantenimiento de un diálogo constante dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por este motivo existe un plan de igualdad firmado por la Representación de los Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa en fecha 7 de mayo de 2019, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Tercera. Recogida de Monedas.

La empresa se compromete a que durante los años 2019 y 2020, la recogida de monedas se pase a un sistema de recogida, que se realizara a través del proveedor que se determine, antes de la finalización del 2020 debe estar implantado este servicio.

Cuarta. Garantía Salarial

Las partes acuerdan que la retribución mínima (incluyendo retribución fija y variable) del convenio sea de 14.000 euros brutos año en jornada completa.

Quinta. Acuerdos.

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

- Acuerdo de fecha 25 de julio de 2006 de INFRACCIONES DE TRAFICO firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo B

- Acuerdo de fecha 26 de enero de 2007 COMISIONES APLICABLES A LA GAMA DE PRODUCTOS PRECIO JOVEN Y BITS firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo C

- Acuerdo de fecha 12 de febrero de 2007 INCLUSION DE PRODUCTOS DE "TROPICANA ALVALLE" EN LA RED DE DISTRIBUCION DE SNACK VENTURES S.A. firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo D

- Acuerdo de fecha 22 de abril del 2010 INCLUSION DE PRODUCTOS DE "SEEDS: Pipas, Maiz (kikos) y Mezcla" EN LA RED DE DISTRIBUCION DE SNACK VENTURES S.A. firmado por la empresa y la representación de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo E

- Acuerdo de fecha 13 de junio del 2010 de FORMACION firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo F

- Acuerdo de fecha 1 de agosto del 2012 COMISION APLICABLE A LA PREVENTA DE LOS PRODUCTOS DE LA GAMA DE BEBIDAS de Pepsico firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo G

- Acuerdo de fecha 24 de febrero del 2014 MESA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como anexo H

Disposición final

En lo no previsto en este convenio, las partes acuerdan expresamente regirse por el Estatuto de los Trabajadores, el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 en materia de régimen disciplinario y demás disposiciones legales vigentes.

Anexos

Anexo 1. Tabla de Parentesco (Grados de consanguinidad y afinidad).

| TITULAR / CÓNYUGE | | | | |
|-------------------|------------|----------|----------|-------------|
| 1 Grado | Padres | Suegros | Hijos | Yerno/Nuera |
| 2 Grado | Abuelos | Hermanos | Cuñados | Nietos |
| 3 Grado | Bisabuelos | Tíos | Sobrinos | Biznietos |

Anexo 2. Fórmula de cálculo para permisos y licencias.

IP: importe a percibir; TPC: total euros comisión por venta período; NDA: número días ausente por permiso o licencia; NDF: número días festivos del período; NDP: número días ausente por permisos o licencias y vacaciones.

| |
|----------------|
| IP = TPC x NDA |
| ----- |
| 20 - NDF – NDP |

Anexo 3. Fórmula de cálculo para la incapacidad temporal (IT).

IP: importe a percibir; PC: promedio comisión 13 períodos anteriores a la IT; ND: número días laborables con incapacidad temporal (IT).

| |
|--------------|
| IP = PC x ND |
| ----- |
| 19 |

Anexo 4. Fórmula de cálculo para las vacaciones.

$$IP = \frac{PC}{19} \times NSV$$

IP: Importe a percibir
 PC: Promedio comisión 13 periodos del año anterior
 19: Promedio de días laborables por periodo
 NDV: Número de días laborables de vacaciones

Anexo 5. Fórmula de cálculo para avería furgonetas y HHC.

$$IP = \frac{PC}{(19 \times 8)} \times NH$$

IP: Importe a percibir
 C: Promedio comisión 13 periodos anteriores a la avería
 19: Promedio de días laborables por periodo
 8: Horas diarias de trabajo

NH: Número de horas perdidas por avería

Anexo A. Tablas Salariales.

TABLAS SALARIALES

CENTRO DE TRABAJO LLEIDA DISTRITO LLEIDA
 Fecha Inicio 01/01/2018
 Fecha Fin 31/12/2018
 Incremento Canal DTS 1,2% Canal OT 1,2%

Conceptos Salariales

| | NIVEL RETRIBUTIVO | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMINISTRATIVO | PLUS CLS | COMISIÓN |
|---------|---|--------------|--------------|-----------------|---------------------|----------|----------|
| GRUPO 1 | Vendedor/a 1 | 735,90 | 226,77 | 62,80 | | | 4,00% |
| | Vendedor/a 2 | 735,90 | 226,77 | 62,80 | | | 5,00% |
| | Vendedor/a3 /DPV/ADR/Bebidas | 735,90 | 226,77 | 62,80 | | | 5,75% |
| | Vendedor/a Campaña | 735,90 | | | | | 5,75% |
| | Monitor/a | 735,90 | 236,24 | 62,80 | 178,29 | | Promedio |
| | Vendedor/a Preventa | 735,90 | 252,38 | 62,80 | | | 2,25% |
| | Vendedor/a Preventa 2/ Preventa Bebidas | | | | | | |
| GRUPO 2 | Gestor/a Supermercado | 735,90 | | | | 218,72 | |
| | Merchandiser | 735,90 | | | | 196,34 | 1,50% |
| | Merchandiser Suplente | | | | | | |
| GRUPO 3 | Conductor/a | 735,90 | 215,26 | | | | |
| | Reponedor/a | 735,90 | 205,84 | | | | |
| | Repartidor/a Preventa | 735,90 | 365,10 | 62,80 | | | |

| Otros Conceptos | DTS | OT |
|---|--------|--------|
| Quebranto de Moneda (11 meses) | 35,78 | |
| Ayuda Escolar por Hijo/a (anual) | 137,15 | 138,49 |
| Ayuda Comida | 12,36 | 12,47 |
| Dieta Completa | 55,74 | 57,71 |
| Desayuno | | |
| Comida | | |
| Cena | | |
| Habitación | | |
| Días de Recuperación | 72,89 | |
| Plus Festivo | 76,50 | |
| Ayuda Hijos/as, Cónyuges con Discapacidad (mensual) | 162,60 | 162,60 |
| Ayuda Trabajador/a con Discapacidad (anual) | 151,80 | 151,80 |
| Plus Toma Pedidos (mensual) | | 21,16 |
| Compensación Adicional Vacaciones | 114,06 | |
| Base Antigüedad | 721,00 | 721,00 |

TABLAS SALARIALES
 CENTRO DE TRABAJO LLEIDA DISTRITO LLEIDA
 Fecha Inicio 01/01/2019

Fecha Fin 31/12/2019
 Incremento Canal DTS 1,3% Canal OT 1,3%

Conceptos Salariales

| | NIVEL RETRIBUTIVO | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMINISTRATIVO | PLUS CLS | COMISIÓN |
|---------|---|--------------|--------------|-----------------|---------------------|----------|----------|
| GRUPO 1 | Vendedor/a 1 | 840,00 | 136,00 | 62,80 | | | 4,00% |
| | Vendedor/a 2 | 840,00 | 136,00 | 62,80 | | | 5,00% |
| | Vendedor/a3 /DPV/ADR/Bebidas | 840,00 | 136,00 | 62,80 | | | 5,75% |
| | Vendedor/a Campaña | 840,00 | | | | | 5,75% |
| | Monitor/a | 840,00 | 147,92 | 62,80 | 178,29 | | Promedio |
| | Vendedor/a Preventa | 840,00 | 161,95 | 62,80 | | | 2,25% |
| | Vendedor/a Preventa 2/ Preventa Bebidas | | | | | | |
| GRUPO 2 | Gestor/a Supermercado | 840,00 | | | | 127,03 | |
| | Merchandiser | 840,00 | | | | 104,35 | 1,50% |
| | Merchandiser Suplente | | | | | | |
| GRUPO 3 | Conductor/a | 840,00 | 123,52 | | | | |
| | Reponedor/a | 840,00 | 113,98 | | | | |
| | Repartidor/a Preventa | 840,00 | 276,13 | 62,80 | | | |

| Otros Conceptos | DTS | OT |
|---|--------|--------|
| Quebranto de Moneda (11 meses) | 36,25 | |
| Ayuda Escolar por Hijo/a (anual) | 138,93 | 140,30 |
| Ayuda Comida | 12,52 | 12,63 |
| Dieta Completa | 56,46 | 58,46 |
| Desayuno | | |
| Comida | | |
| Cena | | |
| Habitación | | |
| Días de Recuperación | 73,84 | |
| Plus Festivo | 77,49 | |
| Ayuda Hijos/as, Cónyuges con Discapacidad (mensual) | 164,71 | 164,71 |
| Ayuda Trabajador/a con Discapacidad (anual) | 153,77 | 153,77 |
| Plus Toma Pedidos (mensual) | | 21,43 |
| Compensación Adicional Vacaciones | 115,55 | |
| Base Antigüedad | 736,00 | 736,00 |

TABLAS SALARIALES

CENTRO DE TRABAJO LLEIDA DISTRITO LLEIDA
 Fecha Inicio 01/01/2019
 Fecha Fin 31/12/2019
 Incremento Canal DTS 0,5% Canal OT 0,5%

Conceptos Salariales

| | NIVEL RETRIBUTIVO | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMINISTRATIVO | PLUS CLS | COMISIÓ |
|---------|---|--------------|--------------|-----------------|---------------------|----------|----------|
| GRUPO 1 | Vendedor/a 1 | 840,00 | 141,20 | 62,80 | | | 4,00% |
| | Vendedor/a 2 | 840,00 | 141,20 | 62,80 | | | 5,00% |
| | Vendedor/a3 /DPV/ADR/Bebidas | 840,00 | 141,20 | 62,80 | | | 5,75% |
| | Vendedor/a Campaña | 840,00 | | | | | 5,75% |
| | Monitor/a | 840,00 | 154,06 | 62,80 | 178,29 | | Promedio |
| | Vendedor/a Preventa | 840,00 | 167,27 | 62,80 | | | 2,25% |
| | Vendedor/a Preventa 2/ Preventa Bebidas | | | | | | |
| GRUPO 2 | Gestor/a Supermercado | 840,00 | | | | 127,03 | |
| | Merchandiser | 840,00 | | | | 104,36 | 1,50% |
| | Merchandiser Suplente | | | | | | |
| GRUPO 3 | Conductor/a | 840,00 | 123,52 | | | | |
| | Reponedor/a | 840,00 | 113,98 | | | | |
| | Repartidor/a Preventa | 840,00 | 282,02 | 62,80 | | | |

| Otros Conceptos | DTS | OT |
|---|--------|--------|
| Quebranto de Moneda (11 meses) | 36,43 | |
| Ayuda Escolar por Hijo/a (anual) | 139,62 | 141,00 |
| Ayuda Comida | 12,58 | 12,70 |
| Dieta Completa | 56,74 | 58,75 |
| Desayuno | | |
| Comida | | |
| Cena | | |
| Habitación | | |
| Días de Recuperación | 74,21 | |
| Plus Festivo | 77,88 | |
| Ayuda Hijos/as, Cónyuges con Discapacidad (mensual) | 165,54 | 165,54 |
| Ayuda Trabajador/a con Discapacidad (anual) | 154,54 | 154,54 |
| Plus Toma Pedidos (mensual) | | 21,54 |
| Compensación Adicional Vacaciones | 116,12 | |
| Base Antigüedad | 736,00 | 736,00 |

TABLAS SALARIALES

| | | | |
|-------------------|------------|----------|---------------|
| CENTRO DE TRABAJO | LLEIDA | DISTRITO | LLEIDA |
| Fecha Inicio | 01/01/2020 | | |
| Fecha Fin | 31/12/2020 | | |
| Incremento | Canal DTS | 1,5% | Canal OT 1,5% |

| | NIVEL RETRIBUTIVO | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMINISTRATIVO | PLUS CLS | COMISIÓ |
|---------|------------------------------|--------------|--------------|-----------------|---------------------|----------|---------|
| GRUPO 1 | Vendedor/a 1 | 887,00 | 109,86 | 62,80 | | | 4,00% |
| | Vendedor/a 2 | 887,00 | 109,86 | 62,80 | | | 5,00% |
| | Vendedor/a3 /DPV/ADR/Bebidas | 887,00 | 109,86 | 62,80 | | | 5,75% |
| | Vendedor/a Campaña | 887,00 | | | | | 5,75% |

| | | | | | | | |
|---------|--|--------|--------|-------|--------|-------|----------|
| | Monitor/a | 887,00 | 125,59 | 62,80 | 178,29 | | Promedio |
| | Vendedor/a Preventa | 887,00 | 136,32 | 62,80 | | | 2,25% |
| | Vendedor/a Preventa 2/ Preventa Bebidas | | | | | | |
| GRUPO 2 | Gestor/a Supermercado | 887,00 | | | | 94,54 | |
| | Merchandiser | 887,00 | | | | 71,52 | 1,50% |
| | Merchandiser Suplente | | | | | | |
| GRUPO 3 | Conductor/a | 887,00 | 90,98 | | | | |
| | Reponedor/a | 887,00 | 81,29 | | | | |
| | Repartidor/a Preventa | 887,00 | 252,80 | 62,80 | | | |

| Otros Conceptos | DTS | OT |
|---|--------|--------|
| Quebranto de Moneda (11 meses) | 36,97 | |
| Ayuda Escolar por Hijo/a (anual) | 141,72 | 142,40 |
| Ayuda Comida | 12,77 | 12,82 |
| Dieta Completa | 57,59 | 59,33 |
| Desayuno | | |
| Comida | | |
| Cena | | |
| Habitación | | |
| Días de Recuperación | 75,33 | |
| Plus Festivo | 79,05 | |
| Ayuda Hijos/as, Cónyuges con Discapacidad (mensual) | 168,02 | 167,18 |
| Ayuda Trabajador/a con Discapacidad (anual) | 156,86 | 156,08 |
| Plus Toma Pedidos (mensual) | | 21,76 |
| Compensación Adicional Vacaciones | 117,86 | |
| Base Antigüedad | 750,00 | 750,00 |

Anexo B.

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

En Barcelona, a 25 de Julio de 2006, se celebra reunión de la Comisión Nacional Sindical de CC.OO y la Dirección de la Empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la dirección de la empresa
Chicharro, José Enrique
Maguregi, Jabier
Rios, Wenceslao

Por la Representación de los Trabajadores
Alonso, Alejandro (CC.OO)
Bonet, Oscar. (CC.OO)

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:

a) 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.

b) 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 como excepciones en la cláusula segunda de este acuerdo, los afectados por retirada temporal se comprometen a realizar cuantos trámites sean posibles para que la retirada se pueda efectuar en sus períodos de vacaciones, pudiendo la empresa solicitar justificación de que se han realizado dichos trámites.

Si con dicho 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

Anexo C.

Acta de la reunión celebrada entre la dirección de la compañía Snack Ventures S.A. y el foro nacional de los representantes sindicales de CC.OO el 26 de enero de 2007

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

Por la Dirección de la Empresa
Chicharro, José Enrique
Urbea, Joan
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 (apariciencia) y por el elevado número de piezas por bolsa. Son productos que se presentan en bolsones o cajas y no tienen merchandising.

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

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

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

Acuerdan

La modificación de los acuerdos de fecha 8 de marzo de 2004 sobre las comisiones aplicables a la gama de productos precio joven y bits en los términos que a continuación se expresan.

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

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

Definición del producto "Soft & Mild": se componen fundamentalmente de productos extrusionados y su distribución no se realiza mediante bolseo, siendo además los de la gama más económica que comercializa la Compañía en salado. Son productos que se presentan en cajas o bolsones y no tienen merchandising.

2. Modificar el Artículo 4 del acuerdo que pasa a tener el siguiente redactado:

Artículo 4. Número de Referencias. El número de referencias sujetas a la comisión del 4% queda fijado en 17, cantidad que corresponde a los productos de la gama PJ, BITS y "Soft & Mild".

Este número total de 17 referencias no puede ser ampliado por la empresa, aunque por necesidades del mercado podrán variar los subtotales de PJ, BITS y Soft & Mild en +/- 2 referencias.

Cualquier modificación de los subtotales requerirá la información previa y con suficiente antelación en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo que se formara a tal efecto y que compondrán las partes firmantes del presente acuerdo.

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

Vigencia del acuerdo. - El presente acuerdo tendrá una duración de un año contar desde la fecha de su firma. Al cumplimiento de dicho plazo, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra y debidamente motivada, y con un mes de antelación a su vencimiento, se

considerará automáticamente prorrogado por igual periodo temporal (12 meses) a contar desde el plazo de su vencimiento inicial.

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

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

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

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

Analizar a la finalización de la vigencia inicial (12 meses), y de la prórroga que se prevé en el presente acuerdo (12 meses), y en función a la incidencia y valoración de las partes transcurridos dichos periodos, la continuidad 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.

Acta de la reunión celebrada entre la dirección de la compañía, Snacks Ventures, S.A. y el foro nacional de los representantes sindicales de CC.OO el 12 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
Rios, 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

La inclusión de productos de Tropicana Alvalle, en la red de distribución de Snacks Ventures S.A. que no pertenecen a las gamas de snacks y dulces que habitualmente viene comercializando la empresa.

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

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

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

Fruto de las distintas conversaciones mantenidas en los últimos meses, y con el fin de no estar permanentemente en discusión de cómo deben comisionarse los productos que sean incluidos para su distribución en las neveras de las furgonetas, se llega al siguiente preacuerdo, basado en las siguientes

Clausulas

Primera. - **Ámbito territorial:** El presente principio de acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional y las partes firmantes representación de CC.OO y la Dirección de SNACK VENTURES, S.A. se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

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

Segunda. - **Ámbito personal:** Afectará a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor auto venta.

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 este 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.

Acta de la reunión celebrada entre la dirección de la compañía Snack Ventures S.A. y la RLT de la Comunidad Autónoma de Catalunya el 22 de abril de 2010

En Barcelona a de 22 de Abril de 2010, se celebra reunión de la RLT de la Comunidad Autónoma de Catalunya y la Dirección de la Empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la Dirección de la Empresa

Castello, Alberto Leonardo Nevot (CCOO)
Fandos, Valentin José Antonio Sánchez (CCOO)
Chicharro, José Enrique Miguel Angel Losada (CCOO)
Cristóbal Román (CCOO)
M^a José Infante (CCOO)
José M^a Mateos (CCOO)
Esteban (CCOO)
Josefa Sánchez (CCOO)
Francesc Martínez (CCOO)
Diego Pérez (CCOO)
Moisés Maestre (CCOO)
Juan Caballero (CCOO)
José Luis Cea (CCOO)
Fernando Ortega (CCOO)

Por la Representación de los Trabajadores

Juan Ramírez (CCOO)
Daniel Millan (CCOO)
Carlos Serrano (CCOO)
Ramón Paneque (CCOO)
Francisco Cid (CCOO)
Santiago Aparicio (UGT)
Luis Vivancos (UGT)
Miguel Gual (UGT)

Delegado Sindical
Caballero, Juan
Espinoso, Espinoso

(CCOO)
(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 en que esta se realiza (estuchado) y por el fuerte y variado posicionamiento de la competencia, se hace necesario aplicar a esta categoría "SEEDS" una comisión del 4%.

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

Acuerdan

La inclusión de productos de "SEEDS: Pipas, Maíz (kilos) y Mezcla" en la red de distribución de Snack Ventures S.A. que no pertenecen a las gamas de Snacks y Dulces que habitualmente viene comercializando la Empresa.

En base a las siguientes:
Clausulas

Primera. **Ámbito Territorial:** El presente acuerdo será de aplicación en la delegaciones de Ventas que existen en la Comunidad de Cataluña o en aquellas de futura creación, 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. **Ámbito Temporal:** Tendrá una duración de 5 años. Ahora bien, este acuerdo se convertirá en indefinido siempre y cuando las ventas conseguidas con esta nueva gama de productos sean incrementales a las actuales.

Si en este plazo la rentabilidad de la gama alcanzara la de patata o aperitivo, se reunirá la comisión de seguimiento para estudiar la revisión del porcentaje de comisión.

Con el objeto de poder analizar cualquier problemática que surja de este acuerdo se constituye una comisión de seguimiento, que estará formada por tres miembros de la R.L.T. y tres miembros de la dirección de la Compañía.

Esta comisión analizará la evolución del acuerdo y propondrá cuantos anexos, modificaciones o enmiendas considere oportunas para su estudio y posterior aprobación.

Cuarta. **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.).

Previa información con la comisión de seguimiento, se podrán introducir nuevas referencias de similares gramajes, siempre y cuando la distribución se realice por estuches (incluidas las tiras cuando por motivos promocionales se requiera).

Con esta medida, no se pretende incrementar injustificadamente el número de referencias al 4% de comisión y que ello suponga menoscabo del resto de las existentes. De hecho, en este sentido, en los últimos años, tan sólo se han incorporado a las ya existentes de "Precio Joven", las de BITS y Soft & Mild (bolsón) y, en ciertos distritos, los productos "Alvalle".

Quinta. **Precio:** El precio de venta al público de estos productos no será homogéneo en todo el territorio español.

Sexta. **Comisión Aplicable:** Será del 4% (cuatro por ciento) de la venta neta por período. (Se entiende por periodo de tiempo 28 días.)

Séptima. **Empleo:** La empresa y la representación de los trabajadores convienen en los compromisos que se contienen en el presente acuerdo, para mejorar y tratar de garantizar el empleo en Snack Ventures S.A., todo ello en un marco de productividad y mejora de negocio.

La CIA realizara dos prejubilaciones y una baja incentivada pactada.

Octava. **Rutas Dedicadas:** no podrán existir rutas dedicadas exclusivamente a la venta de estos productos.

Novena. Distribuidores: los productos objeto de este acuerdo solo podrán ser distribuidos por nuestra fuerza de ventas y por distribuidores que actualmente tengan un contrato mercantil y establecida una zona exclusiva de distribución con la Compañía.

A efectos puramente informativos la CIA facilitara a los Delegados Sindicales una lista de los Distribuidores actuales que tienen contrato mercantil con esta.

Disposición Adicional 1ª: La empresa abordará en la negociación del próximo convenio colectivo la celebración de contratos de relevo (jubilación parcial) en aquellos casos en los que la ley lo permita.

Disposición Adicional 2ª: Habiéndose dictado sentencia del Tribunal Supremo en relación a la existencia de IPC previsto por el Gobierno (2%) para 2009 la compañía se compromete a aplicarlo en el convenio de la Comunidad Autónoma de Catalunya de la forma y en la proporción que establece dicho convenio para cada categoría profesional, en el mes de Mayo/Junio del año en curso.

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 Representación de la Empresa

Por la Representación de los Trabajadores

Anexo F.

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

Caballero, Juan.

Espinoso, Eduardo

Villa, Hurtado

(CC.OO.)

(CC.OO.)

(UGT)

(UGT)

Comisión de Formación de la Empresa

La Comisión de Formación tendrá carácter paritario, y estará compuesta por los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa SNACK VENTURES S.L. -Matutano-

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

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

2. Proponer acciones de formación a la Dirección de SNACK VENTURES, S.L. a través de sus representantes en la comisión de formación. Esto podrá contemplar:

- Programas y cursos de formación.

- Participantes en las acciones por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.

- Calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección, las necesidades de cada centro y la planificación y organización del trabajo.

- Proponer los recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas (instalaciones, materiales, presupuesto estimado, medios pedagógicos, etc.)

3. Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación en los términos especificados en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.

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

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

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

Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Formación de la Empresa Snack Ventures S.L. Matutano

Artículo 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.

Anexo G.

Acta de acuerdo de la reunión celebrada entre la dirección de la compañía, PepsiCo Foods A.I.E.. y los delegados sindicales de CC.OO y UGT.

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

| | | |
|--------------------------------|---|--------|
| Por la Dirección de la Empresa | Por la Representación de los Trabajadores | |
| Chicharro, José Enrique | Alonso, Alejandro. | (CCOO) |
| Isusi, Carlos | Caballero, Juan | (CCOO) |
| Nabas, Juan | Muñoz, Antonio | (UGT) |
| | Villa, Roberto | (UGT) |

Introducción.

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

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

Acuerdan

1º. Comisión Aplicable: A partir de la firma del presente acuerdo el porcentaje de comisión aplicable a la preventa de los productos de la gama de bebidas de Pepsico pasará a ser del 4,5% de la venta neta para los productos PET 500 y del 3,0% para el resto de productos. A tal efecto, la venta neta comisionable se registrará por los mismos parámetros actualmente vigentes para la venta de snacks y aperitivos.

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 venía percibiendo

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

La Comisión 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. Duración del Acuerdo: Transcurridos 6 meses desde la firma del presente acuerdo se reunirá la comisión de seguimiento y control para evaluar el impacto y efectividad de las medidas correctoras adoptadas.

Cumplido un año desde la firma de este documento se analizarán los resultados y si procede, se abrirá un proceso en el que las partes, de buena fe, negociaran con el fin de alcanzar un nuevo acuerdo.

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.

Disposició 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.

Disposició 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 H.

Acuerdo de constitución de la Mesa de Relaciones Laborales de las delegaciones de ventas de Pepsico Foods A.I.E. entre la dirección de la compañía Pepsico Foods A.I.E. y los Delegados Sindicales Nacionales de CC.OO y UGT

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

| | |
|---|--|
| Por la Dirección de la Empresa | Por la Representación de los Trabajadores y Secciones sindicales |
| Chicharro, José Enrique Alonso, Alejandro (CC.OO) | |
| Isusi, Carlos Caballero, Juan (CC.OO) | |
| Muñoz, Antonio (UGT) | |
| Villa, Roberto (UGT) | |

Manifiestan

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

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

Acuerdan

Primero. Pepsico Foods A.I.E. y las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales firmantes de este acuerdo se reconocen como interlocutores válidos para negociar sobre las materias que se indican en el artículo quinto del presente acuerdo y en las condiciones que a continuación se detallan.

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

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

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

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

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

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

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

Representantes legales de los Trabajadores, hasta un número máximo de 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de empresa de centro de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, así como, los derivados de sus propios Convenios Colectivos.

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

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

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

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

Anexo J. Régimen disciplinario

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

11) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.