

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Pepsico Foods AIE” (código número 28012352012004).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Pepsico Foods AIE”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 15 de abril de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, ÁREA METROPOLITANA DE MADRID, "PEPSICO FOOD AIE". AÑOS 2012-2013

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito aplicación.*—El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y pertenezcan a alguna de las categorías profesionales que se describen en el artículo 5 del presente convenio.

El presente convenio colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, entre la comisión negociadora, integrada por el comité de empresa y la representación de la compañía.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio será de aplicación a las delegaciones de ventas que la empresa tiene actualmente en funcionamiento en la Comunidad de Madrid o en aquellas delegaciones de ventas de futura creación incluidas en este ámbito.

Art. 3. *Vigencia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor desde el 1 de julio de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2013.

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

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

Art. 4. *Unidad de convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Por dicho motivo, el convenio será nulo y quedará sin efecto, en su totalidad, de ser anulado o modificado por resolución administrativa o judicial, cualquier pacto contenido en el mismo.

Capítulo II

Grupos profesionales

Con objeto de actualizar el actual sistema de clasificación profesional y siguiendo las recomendaciones efectuadas por la patronal y las centrales sindicales más representativas del sector, se acuerda establecer el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, existiendo dos: Ventas y operaciones, que a su vez englobarán las categorías profesionales existentes en el anterior convenio colectivo y las 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.

Para su aplicación se estará a lo dispuesto en el acuerdo suscrito por la comisión paritaria en fecha 19 de diciembre de 2003.

Art. 5. *Categorías profesionales.*—Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria en los dos meses siguientes a la firma del convenio. El objeto de dicha comisión será negociar y acordar un nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales que encuadre a la totalidad de los trabajadores afectados por el convenio. Dicho sistema deberá ser acordado en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de constitución de la citada comisión.

Grupo profesional de ventas

1. Vendedor con autoventa: Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, responsabilizándose del mantenimiento y conservación del vehículo. Se entiende por mantenimiento y conservación que los trabajadores 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.

Niveles:

- a) Vendedor 1: Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de un año.
- b) Vendedor 2: Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de un año.
- c) Vendedor 3: Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad superior a dos años en dicho puesto.
- d) Vendedor suplente: Es el vendedor con autoventa que suplente cualquier vendedor, con las mismas funciones y responsabilidades que este.

2. Vendedor de campaña: Es el vendedor con autoventa contratado especialmente para cubrir unas rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales. La duración de los contratos no podrá exceder de ocho meses.

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

4. Vendedor de preventa: Es el trabajador que se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de los clientes de crédito, individuales o pertenecientes a una cadena nacional o regional, que solo trabajen producto no marcado (con una venta por visita superior a 85,51 euros). 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.

También procurará la captación de nuevos clientes de crédito, dentro de su zona geográfica, siguiendo, para acordar los precios, las instrucciones del supervisor de ventas. Trabaja en equipo con los repartidores 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 del supervisor.

Para cualquier otra aclaración al respecto, se estará a lo dispuesto en el acuerdo nacional suscrito el 26 de septiembre de 2002.

5. Repartidor de preventa: Es el trabajador que se encarga, en los clientes del vendedor de preventa, en el canal tradicional (DTS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, le entregue el vendedor de preventa y realizar la ejecución en el punto de venta de acuerdo a los estándares señalados por la compañía.

También debe implantar en el cliente todos los acuerdos que el vendedor de preventa haya pactado con el mencionado cliente. Además, debe informar al supervisor 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.

Para cualquier otra aclaración al respecto, se estará a lo dispuesto en el acuerdo nacional suscrito el 26 de septiembre de 2002.

6. Merchandiser o rellenador de expositores: Es quien, conduciendo una furgoneta, efectúa los trabajos de carga y descarga de la misma, visita a los clientes de la empresa que le son asignados, y repone el producto en el material de exhibición que se le indica, etiquetando el PVP y siguiendo las normas de la empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos.

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

7. Gestor de supermercados: Es responsable de visitar a los clientes e informarles de productos nuevos, promociones y fueras de stock de productos de la empresa. Asimismo, informará a la compañía de cualquier incidencia que pueda surgir en su relación con los clientes.

El ámbito de actividad será la comercialización de productos de distribución centralizada y los clientes centralizados. Se entiende por cliente centralizado cuando un cliente rea-

liza por sí mismo la distribución y reposición del producto de la empresa. Al ocupante de este puesto se le asignará un vehículo de empresa adecuado para su desplazamiento. La utilización del vehículo así como el pago de los gastos derivados del mismo se regirá por lo establecido en el convenio colectivo de la DC.

Para cualquier otra aclaración al respecto, se estará a lo dispuesto en el acuerdo nacional suscrito el 25 de octubre de 2001.

8. **Reponedor:** Es el trabajador que se encarga de reponer y rotar el género en el punto de venta. Es responsable de la toma y transmisión del pedido, colocación del producto así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

Solo para grandes superficies.

9. **Conductor:** Es el trabajador que, conduciendo un vehículo que se le asigne, se encarga de transportar el producto al punto de venta. Realiza funciones de carga y descarga del producto siendo responsable del cuidado y conservación del vehículo.

Solo para grandes superficies.

Asimismo, la categoría de conductor para supermercados en cuanto a la distribución de productos centralizados (PCD) queda limitada a dos puestos de trabajo en el entorno del área metropolitana de Madrid. Cualquier incremento se acordará previamente con la comisión paritaria.

Asimismo, la dirección de la empresa se compromete a definir el concepto de qué se entiende por productos (PCD), y a establecer el criterio para la creación de puestos incrementales de estas características.

10. **Reponedor día:** Es el trabajador que se encarga de reponer y rotar el género en punto de venta. Es el responsable de la colocación del producto así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado. Para la realización del trabajo podrá utilizar el vehículo de la empresa, cargando género de degustación y material de exposición para el cliente.

Grupo profesional de operaciones

11. **Oficial de almacén:** Es el trabajador que posee conocimientos generales de índole administrativa que está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías, clasificarlas y ordenarlas, registrando en los libros el movimiento que se haya producido durante la jornada, controlando el inventario.

12. **Mozo de almacén:** Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales-mecánicas en el almacén, descarga y carga de camiones, clasificando y ordenando por fecha de caducidad el género, encomendándosele también tareas de limpieza de almacén, así como otras tareas similares.

13. **Mozo especialista de almacén:** Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales mecánicas en el almacén, descarga y carga de camiones, clasificando y ordenando por fecha de caducidad el género, encomendándosele también tareas de limpieza del almacén, repaso de cargas, así como otras tareas similares.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 6. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la empresa.

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.

Art. 7. *Cambio de ruta.*—Se considerará cambio de ruta cuando un vendedor con autoventa o merchandiser sea cambiado totalmente de un territorio geográfico a otro, con excepción de que dicho cambio de ruta sea como consecuencia del análisis de ruta del artículo 18 del presente convenio, y acreditando una antigüedad mínima de dos períodos en dicha ruta. En el caso de que lleve menos de dos períodos, se contemplará como vendedor con autoventa o merchandiser en suplencia.

Si, como consecuencia del cambio de ruta, las ventas resultantes son inferiores a las que se hacían antes del mismo, se aplicará la garantía de cambio de ruta.

Si el promedio del año natural anterior del vendedor con autoventa o merchandiser afectado diera una cuantía bruta inferior a 883,00 euros brutos para los vendedores con autoventa, o de 479,00 euros brutos para los merchandisers, se considerará garantía la canti-

dad resultante de aplicar el porcentaje de fluctuación media anual que hayan experimentado las comisiones de la delegación a dicha base, tanto para vendedores autoventa como para merchandisers.

Se entiende por comisión todos aquellos conceptos que componen la hoja salarial de comisiones, excepto diferencias.

La garantía de cambio de ruta será efectiva durante cuatro períodos, pasados los cuales, si la comisión del vendedor con autoventa o merchandiser siguiera siendo inferior a la que venía cobrando antes del cambio de ruta, se formará una comisión, entre el supervisor del distrito a que pertenezca la ruta afectada, un representante de los trabajadores de la delegación a que pertenezca la ruta afectada y el interesado, para adecuarla.

Art. 8. *Reestructuración de ruta.*—Se considerará reestructuración de ruta cuando, a un vendedor con autoventa o merchandiser, se le recorte o amplíe una parte de la misma sin variación del resto, con excepción de que dicha reestructuración de ruta sea como consecuencia del análisis de ruta del artículo 18 del presente convenio, y acreditando una antigüedad mínima de dos períodos en dicha ruta. En el caso de que lleve menos de dos períodos, se contemplará como vendedor con autoventa o merchandiser en suplencia.

Si, como consecuencia de la reestructuración de ruta, las ventas resultantes son inferiores a las que hacían antes del mismo, se aplicará la garantía de la reestructuración de ruta.

Si el promedio del año natural anterior, del vendedor con autoventa o merchandiser afectado, diera una cuantía bruta inferior a 883,00 euros brutos para los vendedores con autoventa, o de 479,00 euros brutos para los merchandisers, se considerará garantía la cantidad resultante de aplicar el porcentaje de fluctuación media anual que hayan experimentado las comisiones de la delegación a dicha base, tanto para vendedores autoventa como para merchandisers.

Se entiende por comisión todos aquellos conceptos que componen la hoja salarial de comisiones, excepto diferencias.

La garantía de la reestructuración de ruta será efectiva durante cuatro períodos, pasados los cuales, si la comisión del vendedor con autoventa o merchandiser siguiera siendo inferior a la que venía cobrando antes del cambio de ruta, se formará una comisión, entre el supervisor del distrito a que pertenezca la ruta afectada, un representante de los trabajadores de la delegación a que pertenezca la ruta afectada y el interesado, para adecuarla.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, con excepción de los merchandisers y conductores que se distribuirá de lunes a sábado, y los reponedores que su jornada será de lunes a domingo, siempre que el servicio al mercado lo requiera, salvo los casos que quedan reflejados en el acuerdo suscrito por la comisión paritaria de 19 de diciembre de 2003, que se considera automáticamente prorrogado hasta la finalización del presente convenio.

Los trabajadores podrán disfrutar de un período de quince minutos para desayuno, los cuales tendrán la consideración de trabajo efectivo.

El personal de ventas incluido en este convenio percibirá el 0,25 por 100, ya incluido, de comisión extra, calculándose en la misma forma que la comisión (venta bruta menos importe de las devoluciones de la semana), como compensación al exceso de horas trabajadas en caso de recuperación de clientes en semanas con festivos.

Al inicio de cada año, se elaborarán de mutuo acuerdo entre la dirección y la representación legal de los trabajadores los calendarios laborales de aplicación al conjunto de los trabajadores de las delegaciones de ventas de “Pepsico Foods AIE” afectadas por el presente convenio.

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

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán la duración de veinticuatro días laborables.

Para el cómputo de los días laborales de vacaciones, se consideran como tales de lunes a viernes para todas las categorías incluidas en este convenio.

Para el cálculo de su retribución, se computarán los conceptos salariales de: Salario base, antigüedad, plus empresa, plus asistencia y promedio de comisiones computadas del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerá un sistema rotativo para todos los trabajadores, fijando los representantes de los trabajadores de cada centro y la empresa un calendario de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

Para el 100 por 100 de la plantilla de cada centro las vacaciones se disfrutarán en la temporada de verano (período comprendido entre la tercera semana de junio y la primera semana de octubre).

Los trabajadores que deseen disfrutar las vacaciones fuera del período indicado lo solicitarán a la dirección de la empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán por cuatro semanas naturales completas. Se adjunta cuadro explicativo:

CUADRO DE VACACIONES

	MAYO				JUNIO				JULIO					AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				
	S-1	S-2	S-3	S-4	S-1	S-2	S-3	S-4	S-1	S-2	S-3	S-4	S-5	S-1	S-2	S-3	S-4	S-1	S-2	S-3	S-4	S-1	S-2	S-3	S-4	
Vendedor 1																										
Vendedor 2								4																		
Vendedor 3																										
Vendedor 4																										
Vendedor 5																										
Vendedor 6																										
Vendedor 7												4														
Vendedor 8																										
Vendedor 9																										
Vendedor 10															4											
Vendedor 11																										
Vendedor 12																										
Vendedor 13																				2						
Vendedor 14																										

Los días que falten por disfrutar de los señalados en el párrafo primero del presente artículo deberán fijarse en las semanas que figuran en la misma línea para cada colectivo y que aparecen en gris en el cuadro anterior (semanas 1 y 2 de junio, semanas 2 y 3 de septiembre y semana 2 de octubre). Para la fijación de dichos días, se tendrá en cuenta que, en ningún caso, se podrán disfrutar en semanas en las que haya más de un día festivo.

Las personas que ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la legislación vigente.

Art. 11. *Permisos.*—En lo referente a permisos y licencias se está a lo regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en el supuesto de:

- Enfermedad grave, fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y nacimiento de un hijo, que será de tres días, y cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento a tal efecto, será de cinco días. Asimismo, ambas partes acuerdan la posibilidad de disfrutar en los supuestos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad de tres días hábiles alternativos y no consecutivos.
- Un día por fallecimiento de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un día al año retribuido, tanto en los conceptos fijos como en los variables, para cumplir con aquellos asuntos de índole personal que no dan derecho, según lo previsto por la ley, a permiso. Para tal fin, se comunicará al supervisor del centro la fecha del mismo con antelación suficiente, a fin de evitar problemas en la planificación del trabajo. En ningún caso podrá acumularse al mes completo de vacaciones. Cuando su disfrute, que en ningún caso tendrá la consideración de día adicional de vacaciones, sea solicitado para acumularlo a los días laborables excedente, solo un trabajador por distrito podrá hacerlo en la misma semana, a fin de que no se coincida, afectando con ello al normal desarrollo de la actividad de ventas. El supervisor lo solicitará, especificándolo expresamente, para que sea abonado como incidencia de comisiones.

Las partes son conscientes de los desajustes organizativos que han venido produciéndose por el disfrute del día de asuntos propios en sábado por el colectivo de reponedores. Es el día de mayor afluencia de público y en el que tienen que desarrollar una mayor actividad de reposición. Con el fin de disminuir los citados desajustes ambas partes acuerdan que las personas que se incorporen a dicho puesto desde el inicio de la vigencia del presente convenio lo disfrutarán de lunes a viernes.

Art. 12. *Incapacidad temporal.*—En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por los servicios médicos de la Seguridad Social o mutua patronal, se aplicará el promedio de comisiones por IT desde la fecha indicada en el parte oficial de baja, hasta la fecha oficial de alta, con un límite de dieciocho meses.

Para el cómputo de las comisiones se estará al promedio de los trece períodos anteriores. La parte de salario fijo se abonará por el 100 por 100 hasta los dieciocho meses desde el primer día de la baja.

En los supuestos de baja por accidente de trabajo u hospitalización y/o rotura de huesos, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de las retribuciones (fijo y variable), desde el primer día, y por el período que dure la baja.

Capítulo V

Condiciones económicas

Art. 13. *Condiciones más beneficiosas.*—Operará la compensación y absorción cuando las condiciones contenidas en este convenio sean más favorables, en su conjunto y cómputo anual, a las establecidas por disposiciones legales o convenio provincial.

Art. 14. *Conceptos salariales.*—Los trabajadores percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en el anexo A.

1. Salario base: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.

2. Plus de empresa: Tiene carácter de plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base, realizados durante la vigencia del presente acuerdo.

3. Plus de asistencia:

a) Se devenga por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de las tablas salariales.

b) 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.

c) El plus de asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo, ni complemento salarial (antigüedad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etcétera), sin más excepciones que las gratificaciones extraordinarias de beneficios, verano y Navidad.

d) 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 la parte proporcional de las pagas extraordinarias de beneficios, verano y Navidad.

e) En los supuestos en que concurren circunstancias especiales, el jefe regional de ventas junto con representantes de los trabajadores estudiarán el abono del mismo.

4. Plus administrativo: Será abonado a los monitores, en 12 mensualidades en consideración a su especial responsabilidad administrativa, de control y de ventas, de un grupo o delegación.

5. Plus de conducción: Será abonado a los merchandisers durante los tres primeros meses de antigüedad en la empresa, en atención a las especiales características del trabajo.

6. Plus canal de libre servicio: Tiene carácter voluntario y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir de los tres meses de antigüedad, y sustituye al plus de conducción, que queda absorbido por el mismo.

7. Pagas extraordinarias: Los trabajadores percibirán un total de tres pagas extraordinarias: Beneficios, verano y Navidad, en las cuantías que a continuación se indican:

a) La de beneficios, a razón de treinta días de salario, computándose los conceptos salariales fijos que componen el salario en cada caso, de acuerdo con los asignados a cada categoría en el Anexo A. La de beneficios, para el personal de ventas, a razón de treinta días de salario base, antigüedad, plus de empresa, plus de asistencia y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre, anteriores.

b) Las de verano y Navidad a razón de treinta días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia, en su caso, de acuerdo con el cuadro del anexo A.

8. Comisiones: Los trabajadores afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en el anexo A lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes, excepto en las líneas de producto Marca Blanca, Precio Joven, pipas, gazpacho "Alvalle" y bebidas.

a) Vendedor 1: El 4 por 100 de su venta neta semanal.

b) Vendedor 2: El 4,5 por 100 de su venta neta semanal.

- c) Vendedor 3: El 5 por 100 de su venta neta semanal.
- d) Vendedor de campaña: El 5 por 100 de su venta neta semanal.
- e) Vendedor de preventa: El 1,64 por 100 de la venta comisionable.
- f) Merchandisers: El 1 por 100 de su venta neta semanal, durante los tres primeros meses en el primer año de vigencia y tres primeros durante los restantes años, y el 1,5 por 100 de su venta neta por período una vez transcurrido el tiempo indicado anteriormente.
- g) Monitor: Promedio comisión sobre el 50 por 100 de las comisiones más altas de la delegación.
- h) Suplentes: Percibirá la misma comisión que el vendedor 3. En el caso de encontrarse durante un período de tiempo sin efectuar suplencia de ningún vendedor, percibirá en concepto de comisiones el promedio de las comisiones que perciban el 50 por 100 más alto de los vendedores de la delegación.
- i) Precio Joven: El 4 por 100 de la venta neta de dicha línea por período. Será de aplicación el acuerdo de fecha 26 de enero de 2007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo D.
- j) Tropicana Alvalle: El 4 por 100 de la venta neta de dicha línea por período. Será de aplicación el acuerdo de fecha 12 febrero de 2007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo E.
- k) Pipas: El 4 por 100 de la venta neta de dicha línea por período. Será de aplicación el acuerdo de fecha 7 de abril del 2010 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo F.
- m) Gama de bebidas: 4,5 por 100 de la venta neta para los productos PET 500 y del 3,0 por 100 para el resto de productos. A tal efecto, la venta neta comisionable se regirá por los mismos parámetros actualmente vigentes para la venta de snacks y aperitivos. Será de aplicación el acuerdo de fecha 1 de agosto del 2012 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo G.
- n) Marca blanca: Para los productos denominados marca blanca la comisión a percibir será de 1,1 por 100 o 0,8 por 100, en función de que el trabajo a realizar sea completo o solo reposición.

Se entiende por venta neta del período en euros por cada trabajador, después de deducir las devoluciones.

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.

10. Incentivos para DTS: Para el personal de autoventa de DTS se abonará cada trimestre por realizar la consecución del plan de venta del supervisor las cantidades brutas según la escala de consecución de objetivos de:

- = Plan: 75 euros.
- + 0,5 por 100 del plan: 100 euros.
- + 1 por 100 del plan: 125 euros.
- + 1,5 por 100 del plan: 150 euros.

Si no se cumpliera el plan del supervisor en alguno de los trimestres y se llegara al plan a final de año, se recuperará el trimestre o los trimestres en los que no se haya llegado como si en los mismos se hubiese llegado al 100 por 100 del plan, percibiendo, por tanto, en cada uno de ellos, 75 euros.

A partir del 1 de enero de 2013, las cantidades de la actual tabla de incentivos pasarán a ser de:

- = Plan: 83 euros brutos.
- + 0,5 por 100: 110 euros brutos.
- + 1 por 100: 137 euros brutos.
- + 1,5 por 100: 165 euros brutos.

A dichos importes no les será de aplicación el incremento pactado en el artículo 16.

Todas las personas con contrato temporal o movilidad funcional que abarque dos períodos consecutivos tendrán derecho al cobro del incentivo del quarter dentro del cual mayoritariamente haya discurrido su contrato.

Toda persona que haya permanecido de baja por contingencias comunes durante más de treinta días dentro de un trimestre, no tendrá derecho a cobro de los incentivos a que eventualmente pueda llegar su distrito en ese trimestre.

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

- a) El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Cada trienio se pagará al tipo del 6 por 100 sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

12. Plus de responsabilidad por toma y transmisión de pedidos: Esta cantidad la perciben únicamente los/las reponedores/as en activo. No se computará a efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual será de 22,40 euros brutos por once meses.

Art. 15. *Conceptos no salariales.*—Estos conceptos tienen el carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador y en ningún caso suponen retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

1. Quebranto moneda: Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores de autoventa en activo, no se computará a efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual se percibirá de acuerdo con lo indicado en el Anexo A.

2. Ayuda comida: La empresa abonará a los vendedores autoventa con derecho “ad personam” adquirido a percibir en concepto ayuda comida la cantidad reflejada en el Anexo A, siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma. En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de pernocta y dietas.

Asimismo, con efecto 1 de abril, esta cantidad se abonará al personal de almacén que haya sido contratado a partir de 1998, siempre y cuando este realice jornada partida.

3. Dietas: Al personal al que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación tendrá derecho a las cantidades señaladas en el Anexo A.

4. Pernocta: Para aquellos vendedores con autoventa a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda quedará fijada en las cantidades reflejadas en el Anexo A.

5. Ayuda escolar: Los trabajadores que tengan hijos escolarizados, entre los cero años y la Universidad percibirán la cantidad establecida en el Anexo A, por año e hijo, en concepto de ayuda escolar.

El pago se realizará durante el último trimestre de cada año, previa presentación del documento que acredite que se encuentran en dicha situación. En el caso de niños de cero a tres años se aceptará como justificante la presentación del libro de familia.

6. Ayuda a discapacitados: A todos aquellos trabajadores que tengan hijos o cónyuge con certificado de discapacidad, esto es, con una minusvalía en grado superior al 33 por 100, tendrán derecho a percibir la misma cantidad mensual por parte de la empresa que abone el INSS. De no percibir cantidad alguna por parte del INSS, la empresa abonará la cantidad establecida en el Anexo A, brutos anuales.

El abono será efectivo durante el último trimestre del año, debiéndose adjuntar el certificado de minusvalía correspondiente.

Art. 16. *Incremento salarial.*—El incremento a percibir para cada año de vigencia del presente convenio colectivo será:

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

- 2012: DTS, OT y operaciones = 0 por 100 (desde julio del 2012).
- 2013: DTS, OT y operaciones = 0,5 por 100.

Para el año 2013, para todas las personas sujetas a las condiciones económicas del convenio colectivo, se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5 por 100 del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2013, siempre y cuando se cumpla el plan global de ventas del año 2013 de “Pepsi-co Foods AIE”. A primeros del año 2013 se facilitará a la representación sindical nacional el plan global de ventas para ese año.

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

Art. 17. *Festivos.*—Por el trabajo en días festivos, el/la trabajador/a percibirá la cantidad establecida en el Anexo A euros brutos por jornada completa por día festivo trabajado. Este párrafo no aplicará al colectivo de reposición, cuyas condiciones vienen descritas en el siguiente.

En aquellos casos en los que el reponedor deba trabajar un domingo o festivo, se establece una compensación del 15 por 100 sobre el precio de hora habitual, respetando los descansos que establece la ley, según lo pactado en el acuerdo firmado por la comisión paritaria en fecha 19 de diciembre de 2003.

Art. 18. *Análisis de ruta.*—Como consecuencia del desigual desarrollo del área metropolitana de Madrid, las partes, con el fin de equiparar el potencial de productividad de los vendedores con autoventa y merchandisers, en la medida de lo posible, respecto a la distribución y estructura del mercado (sistema de ingeniería de rutas), acuerdan constituir una comisión de análisis.

La comisión analizará aquellas rutas que, en estos momentos, su “Potencial Medio de Productividad”, de los últimos seis períodos (con excepción de los períodos que coincidan con los meses de julio y agosto, los cuales, no computarán para el cálculo), sea inferior a 3.622,00 euros, en el caso de los vendedores con autoventa, o de 7.075,00 euros, en el caso de los merchandisers, cifra mínima para que las rutas estén en el umbral de rentabilidad, procediendo, entonces, a realizar los cambios tendentes a la consecución de dicho “Potencial de Productividad”.

Si los descensos de la productividad de la ruta son superiores a la media de la bajada de la productividad del distrito a que pertenece, durante tres períodos consecutivos, o cinco alternos, la comisión analizará las causas, tanto en lo que se refiere a la estructura, como al desempeño del trabajo desarrollado por el titular de la misma.

Dicha comisión tendrá una estructura paritaria, siendo miembros permanentes el director de ventas y el delegado sindical. Además, formarán parte el supervisor del distrito y un representante de los trabajadores de la delegación a que pertenece la ruta analizada.

La comisión, para realizar el análisis de las rutas, seguirá los siguientes criterios:

1. Identificación del potencial de la ruta conforme a: Clientes, distribución, ejecución, merchandising, impulsos y posibilidad de captación de nuevos clientes.
2. Evaluación del perfil del vendedor con autoventa o merchandiser conforme a: Capacidad, actitud y cumplimiento de servicio.
3. Adecuación de la ruta conforme al “Potencial Medio de Productividad” definido y oportunidades de mejora por parte del vendedor con autoventa o merchandiser.

Caso de que, una vez reunida la comisión de análisis, no se llegue a un acuerdo sobre cómo estructurar la ruta analizada, las partes acuerdan someterse al acuerdo del ASEC.

Art. 19. *Período de prueba.*—Se establece el período de prueba en dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.

Capítulo VI

Uniformidad

Art. 20. *Uniformes.*—La empresa facilitará anualmente a los vendedores autoventa, merchandisers, reponedores día, conductores y personal de almacén el siguiente vestuario: cinco camisas (tres de verano y dos de invierno), cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno) y un jersey y un chaleco de jersey. La fecha de entrega de los mismos será marzo para el uniforme de verano y septiembre para el de invierno. Asimismo, se facilitará un año un anorak y al siguiente año un chubasquero y así simultáneamente cada año. A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

La empresa facilitará al personal del almacén dos pantalones adicionales al año, uno de invierno y uno de verano.

Igualmente se facilitará a los reponedores de grandes superficies dos batas blancas.

Capítulo VII

Seguridad e higiene

Art. 21. *Reconocimiento médico.*—La empresa se compromete a que la totalidad de trabajadores afectados por este convenio pasen una revisión médica al año, a través de los servicios sanitarios de la mutua patronal que proceda.

Capítulo VIII

Garantías

Art. 22. *Comisión mixta paritaria.*—Se constituye la comisión mixta paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio.

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

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de la jornada de trabajo y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán estas a la decisión de los órganos jurisdiccionales competentes en caso de no lograrse acuerdo según lo fijado en el artículo 28 de este convenio.

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

Art. 23. *Garantía carné de conducir.*—Será de aplicación el acuerdo de fecha 25 de julio de 2006 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo C.

Art. 24. *Movilidad geográfica.*—La empresa podrá trasladar al personal afectado por el presente convenio, única y exclusivamente, entre los diferentes centros de la Comunidad de Madrid previo aviso al trabajador con quince días de antelación, comunicando a la vez dicho traslado a los representantes de los trabajadores siempre y cuando existan razones económicas u organizativas.

Con el fin de garantizar las percepciones salariales que el trabajador tenía en el anterior centro de trabajo, se le aplicará la garantía por cambio de ruta.

A la hora de proceder al traslado de los trabajadores tendrán preferencia los que lo pidan voluntariamente, o aquellos en que su domicilio esté más próximo al centro de trabajo.

Como compensación al traslado, la empresa garantizará el transporte del trabajador, mediante el uso del vehículo que tenga asignado a la ruta que esté realizando.

Art. 25. *Horas sindicales.*—Los miembros del comité de empresa o delegados de personal afectados por el presente convenio dispondrán de las horas sindicales mensuales que recoge el Estatuto de los Trabajadores para el desarrollo de cualquier actividad en consonancia con el cometido para el cual han sido elegidos.

Con el fin de facilitar la labor sindical en general, y agilizar e impulsar las relaciones entre la empresa y los trabajadores, podrán acumularse las horas correspondientes a los miembros del comité de empresa o delegados de personal pertenecientes a una misma central sindical.

Dicha acumulación podrá realizarse en uno o varios miembros, estando obligada la central sindical que así lo acuerde a comunicarlo con la máxima antelación posible a la dirección de la empresa y, en cualquier caso, con una antelación mínima de treinta días.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se pudiesen alcanzar acuerdos específicos sobre acumulación de crédito sindical, estos prevalecerán sobre lo establecido en los dos párrafos precedentes.

Art. 26. *Recuento liquidaciones.*—La compañía se compromete a establecer el sistema pertinente a fin de revisar las liquidaciones de los vendedores que lo soliciten, entregándoles justificante del importe ingresado.

Art. 27. *Seguro de vida y accidentes.*—La cobertura del seguro de vida colectivo cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento.

Causa	Indemnización
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales	2 anualidades
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente	4 anualidades

NOTA: Se adjunta en el Anexo C el texto original de las coberturas de la póliza.

Art. 28. *Cláusula de sometimiento expreso al ASEC.*—Esta cláusula es de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de soluciones extrajudiciales de conflictos y de dicho instituto laboral y su reglamento.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo se solventarán sometiendo las partes a la mediación de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema

de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento del 20 de mayo de 1997.

Art. 29. *Contrato por obra o servicio determinado.*—De acuerdo con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajos por los cuales se podrán contratar por obra o servicio determinado serán aquellos que representen un incremento de volumen del trabajo o tareas a realizar suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan y que están limitados en el tiempo, aunque su duración en principio sea incierta.

Se podrán contratar por obra o servicio determinado para la realización de las siguientes tareas o trabajos:

1. Para cubrir contratos de servicios a clientes de la empresa, por el tiempo en que dichos clientes soliciten dicho servicio, resolviéndose el contrato cuando el cliente resuelva el contrato, o no solicite dicho servicio (ejemplo: Contratos de reponedores y conductores).

2. Para realizar servicios de ventas en rutas no consolidadas y de temporada o estacionalidad limitada.

3. Para la realización de un test de trabajo para la implantación de un nuevo sistema de trabajo.

La anterior lista no es taxativa, pudiéndose utilizar dicha modalidad de contrato siempre que se den los requisitos del primer párrafo de este artículo, y del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por cualquier circunstancia fuera preciso realizar una movilidad funcional con los trabajadores contratados al amparo del presente contrato, se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores. La movilidad no podrá superar los treinta días, regresando el trabajador a su puesto de trabajo anterior, inmediatamente después de transcurridos dichos días. En dichos supuestos la movilidad no supondrá una modificación de la causa del contrato.

La empresa notificará a los representantes de los contratos que bajo dicha modalidad realice.

Art. 30. *Convocatoria de reuniones empresa-representantes de los trabajadores.*—Cuando por necesidades, diferentes a las establecidas en las atribuciones de la comisión paritaria, cualquiera de las partes convoque a la otra a una reunión, dicha convocatoria habrá de hacerse con un plazo de, al menos, setenta y dos horas de antelación, adjuntando a la misma los puntos a tratar.

El tiempo dedicado a dichas reuniones será distribuido al 50 por 100, de tal modo que se celebrarán alternativamente, una a cargo de la empresa y la siguiente a cargo del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

Art. 31. *Competencias del comité de empresa.*—El comité de empresa tendrá las competencias que se reflejan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. *Garantía por robo y atraco.*—En caso de atraco o robo, sufrido por un vendedor, merchandiser o conductor, la empresa se hará cargo de la cantidad sustraída perteneciente a la empresa, no realizando deducción alguna cuando los hechos queden demostrados.

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

Art. 33. *Compensación por avería.*—Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor o el merchandiser perdiesen dos horas o más en su jornada, se le abonará un día de promedio de comisiones, en lugar de la comisión de ese día. El abono se condicionará a que no haya mediado negligencia por parte del usuario afectado.

Art. 34. *Empleo y contratación.*—Es voluntad de las partes la referida al mantenimiento y, en la medida de lo posible, el incremento del empleo, así como el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo, todo ello en la más adecuada conciliación con las necesidades organizativas, productivas, tecnológicas y económicas de la empresa.

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

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

En el caso de la necesidad de las contrataciones de fijos discontinuos, se regularán según el siguiente procedimiento y contenidos:

1. Se elaborará por parte de la empresa un censo de trabajadores que actualmente mantengan o recientemente haya mantenido una relación contractual a través de cualquier

modalidad de contrato con la misma, en el que se tendrá en cuenta el número de días efectivos de trabajo y el rendimiento individual para lo cual se utilizará la comparación con los indicadores clave de negocio (ICN), a fin de establecer el orden del escalafón del número de trabajadores que van a ser contratados.

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

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

Para llevar a efecto los compromisos anteriormente expuestos, las partes acuerdan constituir una comisión paritaria en el primer trimestre del 2012, la cual acordará un calendario de reuniones al objeto de realizar conjuntamente la transformación del citado número de contratos de fijos discontinuos, con el objetivo de seguir apostando por la transformación de empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro, ajustar la utilización de la contratación temporal a su causalización real y legal, por entender que causalizar la contratación temporal posibilita una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

Art. 35. Promoción interna.—La compañía declara la intención de fomentar la promoción interna de los trabajadores siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan, y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. 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.

Se establece que, en los supuestos de promoción interna, bien sea para puestos de nueva creación o para cubrir vacantes permanentes, se estará a la siguiente tabla de equivalencias:

En promociones de merchandiser a vendedor, si el merchandiser tiene una antigüedad en el puesto de merchandiser de un año y hasta veinticuatro meses pasará a vendedor 2, y si tiene más de veinticuatro meses de antigüedad pasará a vendedor 3. Asimismo, esta garantía se aplicará al resto de personal proveniente de otro grupo profesional.

Art. 36. Acompañamiento en ruta.—A los vendedores que realicen un acompañamiento en ruta se les abonará la cantidad de 161,70 euros brutos por semana y en el caso de merchandisers será de 80,85 euros brutos, siempre y cuando se trate de personas que estén realizando el aprendizaje por nueva incorporación en la compañía. En el caso de trabajadores que realizan un acompañamiento y no realizan aprendizaje alguno, se abonará el promedio normal.

Art. 37. Igualdad de trato.—Con el espíritu de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha incorporado al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

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

Igualmente, se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como primera medida, se acuerda la posibilidad de acumular el período de lactancia al de vacaciones.

Art. 38. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.—El respeto a la dignidad de las personas empleadas en la compañía a todos los niveles en el lugar de trabajo es uno de los valores y principios que defiende y propugna “Pepsico Foods AIE”, así como el resto de las compañías pertenecientes al grupo PepsiCo International. Por ese motivo, el acoso y la violencia son inaceptables. “Pepsico Foods AIE” condena el acoso y la violencia en

todas sus formas. Considera que esta cuestión afecta por igual a empresa y trabajadores, y que puede tener graves consecuencias económicas y sociales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Representantes

En representación de “Pepsico Foods AIE”:

- Chicharro, José Enrique.
- Martínez-Villaseñor, Ana.

En representación del personal afectado por este convenio, los representantes de los trabajadores y miembros de la comisión negociadora que a continuación se relacionan:

Por CC OO:

- Fernández, José A. (CC OO).
- Gascueña, José L. (CC OO).
- Núñez, Juan (CC OO).
- Ortega, José A. (CC OO).
- Tamurejo, José Ignacio (CC OO).
- Aragón, David (CC OO).
- Herrero, Juan (CC OO).
- Milán, David (CC OO).
- Tejeda, Sandra (CC OO).

Por UGT:

- Fernández, Julián (UGT).
- Hernández, Ignacio (UGT).
- Martínez, Manuel (UGT).
- Milagros, Margot (UGT).
- Muñoz, Juan (UGT).
- Matamoros, Ramiro (UGT).

Delegado sindical:

- Alonso, Alejandro (CC OO).
- Villa, Roberto (UGT).

Redactan el articulado del convenio colectivo del área metropolitana de Madrid de “Pepsico Foods AIE” pactando las condiciones contenidas en su articulado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

Acuerdo de fecha infracciones de tráfico 25 de julio de 2006 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo C.

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 D.

Acuerdo de fecha 12 febrero de 2007, inclusión de productos de “Tropicana Alvalle” en la red de distribución de “Snack Ventures, Sociedad Anónima”, firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo E.

Acuerdo de fecha 7 de abril del 2010, inclusión de productos de “Seeds: Pipas, maíz (kilos) y mezcla” en la red de distribución de “Snack Ventures, Sociedad Anónima”, 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, comisión 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 13 de junio 2010, de formación, firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como Anexo H.

TABLA ANEXO A

APLICABLE A LAS DC's DEL ÁREA METROPOLITANA DE MADRID

ALCOBENDAS, ALCORCÓN, COSLADA, GETAFE

DELEGACIONES : FECHA INICIO APLICACIÓN
 FECHA FIN
 INCREMENTO APLICADO: 0,5%

1 de enero 2013
 31 de diciembre de 2013

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS TOMA PEDIDOS	COMISIÓN
VENDEDOR/A	645,30	495,94	31,25					4,00%
VENDEDOR/A	645,30	495,94	31,25					4,50%
VENDEDOR/A	645,30	495,94	31,25					5,00%
V. CAMPAÑA	645,30							5,00%
PREVENTA	645,30	495,94	31,25					1,20%
REPARTIDOR/	645,30	495,94	31,25					NO
MONITOR/A	645,30	495,94	31,25	70,44				Promedio
MERCHA 1	645,30				155,38			1,00%
MERCHA 2	645,30					328,14		1,50%
GESTOR/A DE	645,30	610,25				328,14		NO
REPONEDOR/A	645,30	363,65					22,4	NO
REPONEDOR/ A DIA	645,30	363,56						NO
CONDUCTOR/A	645,30	363,56						NO
MOZO/A ALMACEN	645,30	226,08	31,25					NO
MOZO/A ESPECIALIST	645,30	365,82	31,25					NO
OFICIAL/A ALMACEN	645,30	442,94	31,25					NO

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

* El Plus toma de pedidos se abona en 11 mensualidades de febrero a diciembre del año en curso (fijo no-aumentar)

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA (11 meses)	45,08	
AYUDA COMIDA	10,21	
DIETA COMPLETA	44,22	45,83
AYUDA ESCOLAR	123,06	127,55
AYUDA DISCAPACITADOS	266,07	275,79
FESTIVOS (Ver convenio AMM)	93,89	97,33

TABLA ANEXO C

ACTA DE ACUERDO CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, “SNACK VENTURES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC OO EL 25 DE JULIO DE 2006

En Barcelona, a 25 de julio de 2006, se celebra reunión de la Comisión Nacional Sindical de CC OO y la dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la dirección de la empresa:

- Chicharro, José Enrique.
- Maguregi, Jabier.
- Ríos, Wenceslao.

Por la representación de los trabajadores:

- Alonso, Alejandro (CC OO).
- Bonet, Óscar (CC OO).

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

ACUERDAN

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

Segundo.—Excepciones:

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

2.2. Multas imputables a la compañía: Las multas por infracciones de tráfico cuya responsabilidad resida en la compañía como titular o arrendatario del vehículo (ej. infracciones relativas a la documentación del vehículo, las relativas al estado de conservación, etcétera) 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 cuanto 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 carné de conducir, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción, se procederá a aplicar la siguiente medida durante el tiempo que dure la retirada:

- Vendedor/merchán: La compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta quedando durante dicho período suspendido el derecho al cobro de comisiones por parte del vendedor/merchán durante el tiempo que dure la sanción administrativa de retirada del carné.
- En caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.
- Cuando algún vendedor/merchán, exclusivamente por acumulación de multas de estacionamiento indebido en el ejercicio de sus funciones (que no sean por estacionamiento en carril bus, salidas de urgencias de hospitales, zonas de emergencia o intersecciones peligrosas) y como consecuencia de ello se le retirase temporalmente el carné de conducir, la compañía 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 períodos, durante un plazo máximo de seis 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 por 100 de su salario.
- En el supuesto de que la retirada venga como 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, Sociedad Anónima”, 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 estos se hayan perdido en su totalidad fuera de la jornada laboral, con su vehículo particular. Asimismo, tampoco se sufragarán los gastos de los mencionados cursos en los supuestos derivados de sanciones por alcoholemia y/o drogadicción en la jornada laboral.

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

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

TABLA ANEXO D

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, “SNACK VENTURES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC OO EL 26 DE ENERO DE 2007

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

Por la dirección de la empresa:

- Chicharro, José Enrique.
- Urbea, Joan.
- Ríos, Wenceslao.

Por la representación de los trabajadores:

- Alonso, Alejandro (CC OO).
- Bonet, Óscar (CC OO).
- Iglesias, Julián (CC OO).

MANIFIESTAN

Que, como consecuencia de la evolución del mercado y de la intención de la empresa de adecuarse a la realidad actual en cuanto a las necesidades de competitividad, se ha lanzado una nueva línea de productos denominada “Soft & Mild” que fundamentalmente se compone de producto extrusionado y pretende atacar una nueva oportunidad detectada en el mercado: Se trata de bolsas de producto de bajo precio, que destacan por su volumen (apariencia) y por el elevado número de piezas por bolsa. Son productos que se presentan en bolsos o cajas y no tienen merchandising.

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

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

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

ACUERDAN

1. La modificación de los acuerdos de fecha 8 de marzo del 2004 sobre las comisiones aplicables a la gama de productos “Precio Joven y Bits” en los términos que a continuación se expresan:

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

1. Incorporar al artículo 3 del acuerdo productos sujetos a tal comisión. A los productos ya existentes se incluyen tres 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 bolsos y no tienen merchandising.

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

Artículo 4. *Número de referencias.*—El número de referencias sujetas a la comisión del 4 por 100 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 formará 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, a 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 período temporal (doce 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 (doce meses), y de la prórroga que se prevé en el presente acuerdo (doce meses), y en función a la incidencia y valoración de las partes transcurridos dichos períodos, la continuidad o por el contrario la anulación del mismo. La continuidad deberá en cualquier caso realizarse por acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

TABLA ANEXO E

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, “SNACK VENTURES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC OO EL 12 DE FEBRERO DE 2007

En Barcelona, a 12 de febrero de 2007, se celebra reunión de la Comisión Nacional Sindical de CC OO y la dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la dirección de la empresa:

- Chicharro, José Enrique.
- Ríos, Wenceslao.

Por la representación de los trabajadores:

- Alonso, Alejandro (CC OO).
- Bonet, Óscar (CC OO).

Con el fin de dotar de rentabilidad adecuada a la actual red de distribución de “Snack Ventures, Sociedad Anónima”, esta viene realizando pruebas piloto de distribución de productos, que habitualmente no vienen formando parte de la gama de snacks que fundamentan su negocio. Como ejemplo de lo mismo se cita por parte de la representación de la compañía aquellos productos del tipo refrigerados (zumos o caldos), que después de ser un éxito de venta en el canal de OT, el pasado verano se realizaron pruebas en distintas rutas DTS de Cataluña con el fin de ver si era viable su introducción en el canal DTS.

Con el fin de permitir mantener las ventas en el canal DTS con una adecuada introducción de productos que puedan complementar las gamas que habitualmente comercializamos, se ha decidido realizar una fuerte inversión en los vehículos de la compañía que permitan extender la mencionada prueba piloto y realizarla a gran escala.

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

ACUERDAN

Inclusión de productos de “Tropicana Alvalle” en la red de distribución de “Snack Ventures, Sociedad Anónima”, que no pertenecen a las gamas de snacks y dulces que habitualmente viene comercializando la empresa.

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

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

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

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

CLÁUSULAS

Primera.—Ámbito territorial: El presente principio de acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional y las partes firmantes-representación de CC OO y la dirección de “Snack Ventures, Sociedad Anónima”, se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

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

Segunda.—Ámbito personal: Afectará a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor autoventa.

Tercera.—Productos objeto del acuerdo: Todos aquellos bajo la marca “Tropicana-Alvalle” que exijan para su distribución el ser transportados en las neveras de las furgonetas.

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

Quinta.—Comisión aplicable: Será del 4 por 100 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 cinco 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 período 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, Sociedad Anónima”, 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 menciona-

das en su encabezamiento.—Por la representación de la empresa.—Por la representación de los trabajadores.

ANEXO F

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, “SNACK VENTURES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y LA RLT DEL ÁREA METROPOLITANA DE MADRID, COMUNIDAD DE MADRID, EL 7 DE ABRIL DE 2010

En Madrid, a de 7 de abril de 2010, se celebra reunión de la RLT del Área Metropolitana de Madrid y la dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la dirección de la empresa:

- Chicharro, José Enrique.
- Llaca, Carlos.

Por la representación de los trabajadores:

- Bermejo, Milagros (CC OO).
- Fernández, José A. (CC OO).
- Gascueña, José L. (CC OO).
- Hernaiz, José M.^a (CC OO).
- Martínez, Rafael (CC OO).
- Merino, Félix (CC OO).
- Núñez, Juan (CC OO).
- Ortega, José A. (CC OO).
- Ruiz, Higinio (CC OO).
- Tamurejo, José Ignacio (CC OO).
- Tejeda, Ángel (CC OO).
- Vela, José Luis (CC OO).
- Villa, Roberto (UGT).

Delegado sindical:

- Alonso, Alejandro (CC OO).

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 solo 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 por 100 en 2009 versus 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, etcétera 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 posicio-

namiento de la competencia, se hace necesario aplicar a esta categoría una comisión del 4 por 100.

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, Sociedad Anónima”, que no pertenecen a las gamas de snacks y dulces que habitualmente viene comercializando la empresa.

En base a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—Ámbito territorial: El presente acuerdo será de aplicación en las delegaciones de ventas que existen en la Comunidad de Madrid o en aquellas de futura creación incluidas en este ámbito (DC Área Metropolitano de Madrid AMM) y las partes firmantes se comprometen a respetar todas las condiciones del mismo a la hora de hacerlo efectivo.

Segunda.—Ámbito personal: Afectará a aquellas personas de la empresa que ostenten la categoría profesional de vendedor autoventa.

Tercera.—Ámbito temporal: Tendrá una duración de cinco 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 RLT 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.

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 35 gr. y 85 gr., Matu Pipas con sal en 35 gr. y 100 gr., Matu Mix en 35 gr. y 115 gr. y Matukikos en 35 gr. y 115 gr.).

Previa información a 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 por 100 de comisión y que ello suponga menoscabo del resto de las existentes. De hecho, en este sentido, en los últimos años, tan solo se han incorporado a las ya existentes de “Precio Joven”, las de Bits y Soft & Mild (bolsón) y, en ciertos distritos, de productos “Alvalle”.

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

Sexta.—Comisión aplicable: Será del 4 por 100 de la venta neta por período.

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, Sociedad Anónima”, todo ello en un marco de productividad y mejora de negocio.

La compañía realizará 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 tengan un contrato mercantil con la compañía y establecida una zona exclusiva de distribución.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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 SEGUNDA

Habiéndose dictado sentencia del Tribunal Supremo en relación a la existencia de IPC previsto por el Gobierno para 2009 y 2010, la compañía se compromete a aplicarlo en el convenio del Área Metropolitana de Madrid, 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 G

**ACTA DE ACUERDO DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE
LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, “PEPSICO FOOD AIE”,
Y LOS DELEGADOS SINDICALES DE CC OO Y UGT**

En Madrid, a 1 de agosto de 2012, se celebra reunión de los delegados sindicales de CC OO y UGT y la dirección de la empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan:

Por la dirección de la empresa:

- Chicharro, José Enrique.
- Isusi, Carlos.
- Nabas, Juan.

Por la representación de los trabajadores:

- Alonso, Alejandro (CC OO).
- Caballero, Juan (CC OO).
- Muñoz Antonio (UGT).
- Villa, Roberto (UGT).

INTRODUCCIÓN

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

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

Y en base a lo anterior,

ACUERDAN

1.º 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 por 100 de la venta neta para los productos PET 500 y del 3,0 por 100 para el resto de productos. A tal efecto, la venta neta comisionable se regirá por los mismos parámetros actualmente vigentes para la venta de snacks y aperitivos.

2.º 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 por 100 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 por 100,

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

3.º Comisión de seguimiento y control: Estará constituida por tres 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 funcionará 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.

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

5.º Duración del acuerdo: Transcurridos seis meses desde la firma del presente acuerdo, se reunirá la comisión de seguimiento y control para evaluar el impacto y efectividad de las medidas correctoras adoptadas.

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

6.º Anexo: El presente documento es un Anexo a los acuerdos firmados en cada delegación que regulan el funcionamiento y los porcentajes aplicables de comisión por la realización de la preventa de los productos de la categoría de bebidas de "Pepsico Foods AIE". Dichos acuerdos quedan modificados únicamente respecto de los puntos aquí regulados, manteniendo la vigencia el resto de su articulado.

En concreto, se modifican los siguientes artículos: Artículo 6, "Garantías", por el presente artículo 2 "Acciones correctoras"; art. 7 "Comisión aplicable", por el nuevo art. 1; art. 8 "Duración del acuerdo", por el nuevo art. 5.

Que el resultado de los acuerdos existentes, junto con los cambios introducidos por el presente documento, constituyen un acuerdo único e indivisible. Por lo que la pérdida de vigencia de este acuerdo conlleva asimismo la pérdida de vigencia de aquellos acuerdos que modifica.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

La compañía se compromete a desarrollar políticas activas para mejorar los problemas existentes con el servicio de distribuidores y la recogida de devoluciones por parte de los vendedores.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Las partes se comprometen a incorporar el contenido de los presentes acuerdos en los convenios colectivos estatutarios que se aprueben en el próximo proceso de negociación colectiva de los mismos.

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

ANEXO H

En Madrid, a 13 de julio 2010.

Por la dirección de la empresa:

- Chicharro, José E.
- Isusi, Carlos.

Por la representación de las secciones sindicales:

- Alonso, Alejandro (CC OO).
- Caballero, Juan (CC OO).
- Espinosa, Eduardo (UGT).
- Villa, Hurtado (UGT).

Comisión de formación de la empresa

La comisión de formación tendrá carácter paritario y estará compuesta por los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa “Snack Ventures, Sociedad Limitada”-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, Sociedad Limitada”, 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, etcétera).

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 elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA “SNACK VENTURES, SOCIEDAD LIMITADA”-MATUTANO

Artículo 1. Esta comisión paritaria se crea al amparo de lo recogido en los títulos segundo y tercero del Estatuto de los Trabajadores y LOLS 11/1985 y con el objetivo de darle eficacia al presente documento queda supeditada a la aceptación por parte de la sección sindical de CC OO y UGT de “Snack Ventures, Sociedad Limitada”.

Art. 2. La comisión estará compuesta por tres miembros, en representación de los trabajadores, y tres por la dirección de la empresa. Cada una de las representaciones podrá contar con asesores.

Art. 3. 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.

Art. 4. Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (social y dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Art. 5. 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.

Art. 6. Esta comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso.

Art. 7. 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.

Art. 8. Esta comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación suficiente.

Art. 9. En las reuniones de la comisión se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Art. 10. 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.

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



CALENDARIO LABORAL AÑO 2013
ALCOBENDAS, ALCORCÓN, COSLADA, GETAFE

SEM. N°	ENERO						
	L	M	X	J	V	S	D
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

7 Reyes 1 año nuevo

SEM. N°	FEBRERO						
	L	M	X	J	V	S	D
5					1	2	3
6	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17
8	18	19	20	21	22	23	24
9	25	26	27	28			

SEM. N°	MARZO						
	L	M	X	J	V	S	D
9					1	2	3
10	4	5	6	7	8	9	10
11	11	12	13	14	15	16	17
12	18	19	20	21	22	23	24
13	25	26	27	28	29	30	31

18 San José 28 y 29 Jueves y viernes santo

SEM. N°	ABRIL					
	L	M	X	J	V	S
14	1	2	3	4	5	6
15	8	9	10	11	12	13
16	15	16	17	18	19	20
17	22	23	24	25	26	27
18	29	30				

SEM. N°	MAYO						
	L	M	X	J	V	S	D
18			1	2	3	4	5
19	6	7	8	9	10	11	12
20	13	14	15	16	17	18	19
21	20	21	22	23	24	25	26
22	27	28	29	30	31		

1 Trabajo, 2 Comunidad, 15 San Isidro

SEM. N°	JUNIO						
	L	M	X	J	V	S	D
22						1	2
23	3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24	25	26	27	28	29	30

SEM. N°	JULIO						
	L	M	X	J	V	S	D
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31				

SEM. N°	AGOSTO					
	L	M	X	J	V	S
31				1	2	3
32	5	6	7	8	9	10
33	12	13	14	15	16	17
34	19	20	21	22	23	24
35	26	27	28	29	30	31

15 La Paloma

SEM. N°	SEPTIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

SEM. N°	OCTUBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

12 Fiesta Nacional

SEM. N°	NOVIEMBRE						
	L	M	X	J	V	S	D
44					1	2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

1 Tdos Los Santos
9 Almodena

SEM. N°	DICIEMBRE					
	L	M	X	J	V	S
48						
49	2	3	4	5	6	7
50	9	10	11	12	13	14
51	16	17	18	19	20	21
52	23	24	25	26	27	28
1	30	31				

6 La Constitución
25 Navidad

FESTIVOS LOCALES: 9 Noviembre Almodena y 15 San Isidro

COMUNIDAD MADRID

NACIONAL



(03/82/14)

