

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: PEPSICO FOODS AIE
DELEGACION DE EL PUERTO DE SANTA MARIA

Expediente: 11/01/0183/2019

Fecha: 09/01/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11002462011993

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa PEPSICO FOODS AIE en la Delegación de El Puerto de Santa María, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 13-11-2019, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 22-10-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 9 de enero de 2020. Delegado Territorial, Firmado: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

CONVENIO COLECTIVO "PEPSICO FOODS A.I.E." 2018-2020 (DELEGACIÓN DE EL PUERTO DE SANTA MARIA) CAPÍTULO I. AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. Ámbito Personal

El presente convenio colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores/as de "PepsiCo Foods AIE", que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y pertenezcan a algunos de los grupos profesionales que se describen en el artículo 5º del presente Convenio.

Artículo 2º. Ámbito Territorial

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

Artículo 3º. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero del 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

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.

Si a 31 de diciembre de 2020 el convenio colectivo no es denunciado quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4º. Unidad de Convenio

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

CAPITULO II. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 5º. Grupos Profesionales

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer el siguiente sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, que a su vez englobarán los niveles profesionales y salariales existentes en el anterior convenio colectivo y los de nueva creación. Los grupos profesionales proporcionan homogeneidad en cuanto al encuadramiento profesional, agrupando una serie de descripciones de tareas, funciones y especialidades, así como aptitudes y contenidos generales de las prestaciones.

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL RETRIBUTIVO | FUNCIONES POR NIVEL |
|-------------------|-------------------|---|
| 1 | 1 | Monitor |
| | 2 | Vendedor con autoventa 3, Vendedor suplente, Desarrollador de punto de venta (DPV) y Captador de clientes (ADR) |
| | 3 | Vendedor preventa y Vendedor preventa especializado en bebidas |
| | 4 | Vendedor autoventa 2 |
| | 5 | Vendedor autoventa 1 |
| | 6 | Vendedor de campaña |
| 2 | 7 | Merchandiser 2 |
| | 8 | Merchandiser 1 |
| 3 | 10 | Repartidor preventa/cobrador |
| | 11 | Conductor |
| | 12 | Reponedor |

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

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

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

Cuando un trabajador preste sus servicios en un puesto de trabajo de nivel superior, más de 6 meses en un año u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, consolidará dicho nivel (según artículo 39 ET).

Cuando el cambio sea a un puesto de trabajo de nivel de calificación inferior, el trabajador conservará el salario correspondiente a su nivel de procedencia.

Seguidamente se describen cada uno de los niveles referidos en la tabla anterior:

1. Monitor/a

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

2. Vendedor/a 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 de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, prospección de ventas, introducción y venta de nuevos productos, y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

Se establecen los siguientes niveles:

- Vendedor/a 1: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de 12 meses.
- Vendedor/a 2: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto entre 12 y 24 meses.
- Vendedor/a 3: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad superior a 24 meses en dicho puesto.

Nuevos niveles de vendedores (GRUPO 1)

El siguiente encuadramiento será de aplicación a todas las nuevas incorporaciones (personas que nunca hayan sido contratadas en la compañía) que se hayan producido a partir del 10 de marzo de 2017, fecha de la firma del convenio colectivo 2017. Los trabajadores que en alguna ocasión hayan estado contratados en la Compañía se incorporarán en el mismo grupo y función que hubieran alcanzado en su última contratación.

Para el encuadramiento de los/as vendedores/as en los diferentes niveles retributivos se estará a la siguiente escala:

- Vendedor/a 1.- Es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad acumulada en el puesto menor de tres años.
- Vendedor/a 2.- Es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad acumulada en dicho puesto de entre tres y cinco años.
- Vendedor/a 3.- Es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad acumulada superior a cinco años en dicho puesto.

3. Vendedor/a Suplente

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

4. Desarrollador de punto de venta (DPV)

Se encargará de conseguir la mejor ejecución y distribución en el punto de venta de nuestros productos. Responsable de alcanzar y llevar a efecto acuerdos comerciales en los clientes asignados.

Ejecutar y controlar la implementación de las acciones en los puntos de venta consiguiendo la 1ª posición de nuestros productos, negociando acuerdos para conseguir espacios adicionales en nuestros clientes, realiza acciones de ejecución en cada punto de venta, coordina con el supervisor y vendedor la implementación de nuevos productos, merchandising y estándares de ejecución, detecta y transforma las oportunidades de mejora en las tiendas. Con las herramientas que se le facilite en cada momento, recogerá información del punto de venta. Maneja y resuelve incidencias, responsabilizándose del mantenimiento y conservación del vehículo. 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.

5. Captador de clientes (ADR)

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

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

Con las herramientas que se le facilite en cada momento, recogerá la información que se requiera en el punto de venta. Maneja y resuelve incidencias, responsabilizándose del mantenimiento y conservación del vehículo a disposición. Se entiende por mantenimiento y conservación que los trabajadores se responsabilizan de mantener 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 diligencia debida y cuidado.

En cuanto a la retribución de ADR distinguimos 2 situaciones:

a) Empleados de nueva incorporación, sus condiciones serán las reguladas en la tabla salarial para el nivel retributivo correspondiente. Así mismo, percibirán un complemento variable por periodo, cuyo importe se incrementará gradualmente con la obtención de clientes, que se calculará del siguiente modo:

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

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

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

b) Empleados que provengan de una posición de vendedor: se le mantendrá a título personal la misma retribución salarial salvo las comisiones o retribución variable que pudiera percibir, si bien se adaptará a la estructura correspondiente a las nuevas funciones. En cuanto a las comisiones para estas posiciones se compensarán mediante el abono de un complemento equivalente al promedio de las comisiones de los últimos 13 periodos de su ruta como vendedor o el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste sus servicios, lo que resulte más favorable.

6. Vendedor Especializado de Bebidas

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

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

Ejecuta y controla la implementación de las acciones en los puntos de venta, consiguiendo la primera posición de nuestros productos, negociando acuerdos para conseguir espacios adicionales en nuestros clientes, realiza acciones de ejecución en cada punto de venta, coordina con el supervisor y vendedor la implementación de nuevos productos, merchandising y estándares de ejecución, detecta y transforma las oportunidades de mejora en las tiendas. Con las herramientas que se le facilite en cada momento, recogerá información del punto de venta. Maneja y resuelve incidencias, responsabilizándose del mantenimiento y conservación del vehículo. Se entiende por mantenimiento y conservación que los trabajadores se responsabilizan de mantener 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 diligencia debida y cuidado.

En cuanto a la retribución del Vendedor Especializado de Bebidas se aplicarán las mismas condiciones que las previstas para el ADR.

7. Vendedor/a de Preventa

Es el/la trabajador/a que, conduciendo el vehículo apropiado, se encargará de la gestión de los clientes de la ruta asignada, les tomará el pedido correspondiente y realizará las acciones de venta necesarias (mediante el uso de la herramienta informática proporcionada al efecto) para conseguir, en cada uno de ellos los estándares de ejecución establecidos por la Compañía: servicio, ubicación, espacio, gama de productos y material de punto de venta. También podrá realizar de forma esporádica recogida de información

de nuestro porfolio del punto de venta. Sólo en casos puntuales y en caso de que realice funciones de autoventa, se aplicará la comisión de autoventa correspondiente.

Dentro de sus funciones estará la captación de nuevos clientes dentro de su zona geográfica, acorde con la política comercial vigente de la Compañía. Trabjará en equipo con los Repartidores, asegurando la implantación de las acciones planificadas por la Empresa y la correcta ejecución en el punto de venta, todo ello de acuerdo siempre con las directrices recibidas de su responsable.

8. Vendedor/a de Campaña

Es el/la vendedor/a de autoventa contratado especialmente para cubrir una ruta nueva o no consolidada y/o para campañas especiales.

9. Merchandiser o rellenador/a de expositores

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

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

10. Repartidor/a Preventa cobrador/a

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

También debe implantar en el cliente, todos los acuerdos que se hayan pactado con el mencionado cliente. Además, debe informar 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, realizar el control del inventario físico y efectuar el ingreso del efectivo.

11. Conductor/a

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

12. Reponedor/a

Es el/la trabajador/a que se encarga, en las grandes superficies, de rotar el producto en el punto de venta. Es responsable de la toma y transmisión del pedido, colocación y rotación del producto, así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

Es el encargado de montar el material de exposición necesario para cabeceras u otras ofertas y promociones. Además, informa al conductor/a o supervisor/a de las incidencias o peticiones del cliente.

Artículo 6º. Promoción Interna.

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

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

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

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

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

Para las coberturas de vacantes que se puedan producir y que sean susceptibles de ser cubiertas con promoción interna, la empresa procederá a publicitar dichas vacantes con los requisitos que deben de reunir los/las candidatos/as. Asimismo, la empresa realizará las pruebas psicotécnicas que sean más adecuadas para cada posición, según las prácticas habituales establecidas por el departamento de RRHH. De todas las fases de los procesos se tendrá informado a los representantes de los trabajadores quienes serán oídos antes de adoptar una decisión final.

Los criterios que prevalecerán en los procesos de promoción interna serán los resultados de las pruebas psicotécnicas y de conocimientos y capacidad, el desempeño demostrado en puestos anteriores y la antigüedad.

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7º. Cambio de ruta.

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

Al vendedor/a o merchandiser que sea cambiado de ruta, o cuya ruta sufra un recorte o modificación sustancial que suponga disminución de ventas del promedio de los últimos 13 períodos, se le garantizará durante 4 períodos, el promedio de las comisiones que venía percibiendo durante los 13 últimos períodos anteriores más el incentivo en base 100%.

Si una vez finalizados los 4 periodos de garantía siguiera siendo inferior a la que venía cobrando, la garantía se ampliará durante 3 periodos más. Si pasado este nuevo plazo la comisión siguiera siendo inferior, se acuerda crear una comisión formada por la Dirección de ventas, Cursos Humanos, un representante de cada central sindical presente en la representación legal de los trabajadores y, a la vista de los resultados, se podrá ampliar la garantía por 2 periodos más.

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

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

Artículo 8º. Preaviso

El trabajador/a que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisar con 15 días de antelación. En caso contrario, la Empresa podrá descontar un día de salario por cada uno de los días de falta de preaviso.

CAPITULO IV.CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º. Período de Prueba.

Se establece un periodo de prueba de dos meses para todo el personal que sea contratado en alguna de las grupos profesionales recogidos en el Convenio. Dicho período no se interrumpirá en los casos de baja por I.T. (Incapacidad Temporal) derivada de enfermedad o accidente común, accidente laboral o maternidad.

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

Artículo 10º. Jornada de Trabajo.

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

Se podrá formar un turno rotativo entre los merchandiser para que el mayor número posible de ellos no tenga que trabajar los sábados, exceptuando los casos en los que el servicio al cliente no lo permita.

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

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

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

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa no aplicará la distribución irregular de la jornada de manera unilateral, tal como prevé el artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º. Vacaciones.

Los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de 24 días laborales de vacaciones. Para los trabajadores y las trabajadoras que realicen su jornada semanal de lunes a sábado, a efectos de calcularles los días hábiles que les corresponden no se considerarán los sábados como hábiles.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos retributivos fijos (a excepción del quebranto de moneda) recogidos en el Anexo A del convenio (tablas salariales) para el personal afectado por este acuerdo y, además, el promedio de comisiones más incentivos de los 12 últimos meses comprendidos entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año anterior.

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

Artículo 12º. Permisos Retribuidos.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días laborables por nacimiento de hijos/as, adopción y acogimiento. En el caso de que existiera complicación en el parto y se ampliara la hospitalización, el plazo sería ampliable hasta un máximo de cinco días laborables.
- Tres días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a seis días naturales. El trabajador podrá decidir cuando comienza a disfrutar de los días de permiso recogidos en este apartado dentro de los diez primeros días naturales a contar desde el inicio del hecho que ha dado lugar al derecho.
- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica que no requiera hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando no sea de carácter grave, en cuyo caso se estará a lo regulado en el apartado c.

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

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

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

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

En relación con el periodo de lactancia se establece lo siguiente:

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

2.-Las y los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituirlo por una reducción diaria de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La concreción horaria de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

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

Respecto a las excedencias voluntarias especiales se acuerda lo siguiente:

Las excedencias voluntarias recogidas en la normativa laboral vigente, podrán tener una duración mínima de tres meses. Asimismo y durante un periodo de ocho meses, el/la trabajador/a conservará un derecho de reincorporación automática a su puesto de trabajo, para lo cual, deberá de comunicar a la empresa su deseo de reincorporarse en un plazo máximo de una semana desde el fin de la excedencia, tras lo que la empresa estará obligada a reincorporar al trabajador en un plazo máximo de 15 días.

Para poder disfrutar de esta excedencia voluntaria especial con derecho a reserva de puesto de trabajo, el/la empleado/a interesado/a, deberá comunicar la solicitud al departamento de RRHH con al menos tres meses de antelación.

Este derecho no podrá ser disfrutado de forma simultánea por dos personas del mismo departamento o distrito.

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

Artículo 13º. Fijos Discontinuos.

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

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

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

- Función o puesto de trabajo realizado.
- Número de días contratados: se situarán en las primeras posiciones aquellos que hayan sido contratados un mayor número de días.
- A igualdad de días, será el rendimiento individual. Para ello se utilizará la comparación con los indicadores clave de negocio (ICN), obteniendo mejor posición aquellos que tengan un mejor indicador de rendimiento.

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

CAPITULO V.CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14º. Condiciones más beneficiosas.

Cualquier mejora o modificación establecida por disposición legal o convenio de ámbito superior, podrá ser absorbida o compensada siempre que las condiciones establecidas en el presente convenio sean en su conjunto y cómputo anual, más favorable.

Artículo 15º. Conceptos Salariales.

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán alguno o algunos de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en el Anexo A, de acuerdo con su categoría y nivel.

- Salario Base: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.
- Plus de Empresa: Tiene carácter de plus obligatorio y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base realizados durante la vigencia del presente acuerdo.
- Plus de Asistencia:

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

2.El Plus Asistencia se percibirá por día efectivamente trabajado, en jornada completa así como en los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución.

3.El Plus de Asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo, ni complemento salarial (antigüedad, plus de nocturnidad, etc.) sin más excepciones que las gratificaciones extraordinarias de beneficios, Verano y Navidad.

4.La pérdida de este complemento en uno o más días de la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente domingo de la misma semana, así como su parte proporcional de las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.

5.En casos especiales, la empresa y los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus,

atendiendo a las circunstancias que pueda concurrir.

d) Plus Administrativo: Será abonado a los/las Monitores/as en 12 mensualidades en consideración a su especial responsabilidad administrativa, de control y de ventas, de un grupo o Delegación.

e) Plus de Conducción: Será abonado a los/las merchandisers desde el primer mes hasta el tercer mes de antigüedad en el puesto.

f) Plus Canal Libre Servicio: Tiene carácter obligatorio, y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este convenio. Este Plus será abonado a los/las merchandisers a partir de su cuarto mes de antigüedad en el puesto, sustituyendo al plus de conducción que queda absorbido por el mismo.

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

- La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia, de acuerdo con los asignados para cada categoría en el Anexo A del convenio. En el caso de los/las monitores/as el promedio de las tres comisiones más altas.

- La de Beneficios para el personal de ventas, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa, plus de asistencia y promedio de comisiones e incentivos, calculados sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior prorrateándose por el tiempo efectivamente trabajado.

- Las de verano y Navidad a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia, en su caso, de acuerdo con el cuadro del Anexo A del convenio, prorrateables por el tiempo trabajado.

h) Comisiones: los trabajadores y las trabajadoras 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:

1. Vendedor/a preventiva: El 1,82% de la venta neta de todos los productos del portafolio (excluido bebidas).

2. Vendedor/a 1: El 3,0% de la venta neta por período.

3. Vendedor/a 2: El 4,0% de la venta neta por período.

4. Vendedor/a 3: El 5,5% de la venta neta por período.

5. Vendedor/a de campaña: El 5,5% de la venta neta por período.

6. Merchandiser: El 1,0% de la venta neta por período, durante los primeros 6 meses de contrato y el 1,5% de su venta neta por período a partir del séptimo mes de contrato.

7. Monitor/a: Promedio de la comisión sobre las 3 comisiones de DTS más altas.

8. Suplente: Percibirá la garantía especificada en el artículo 7º del presente Convenio Colectivo, y si no tiene promedio suficiente por escasa antigüedad, entonces percibirá en concepto de comisiones el promedio de las comisiones que perciba el 50% más alto de los/las vendedores/as de la Delegación.

9. Desarrollador de punto de venta (DPV): en cuanto a su retribución distinguimos 3 situaciones:

a) Empleados de nueva incorporación: sus condiciones serán las reguladas en la tabla salarial para el nivel retributivo correspondiente. Asimismo percibirán un complemento variable por período que se calculará del siguiente modo:

- DPV1: DPV con menos de 3 años de antigüedad acumulada en el puesto. El complemento será el 60% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio.

- DPV2: DPV con una antigüedad de 3 a 5 años de antigüedad acumulada en el puesto. El complemento será el 80% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio.

- DPV3: DPV con una antigüedad superior a 5 años de antigüedad acumulada en el puesto. El complemento será el 100% del promedio del 80% de las comisiones más altas de la delegación o delegaciones en las que preste servicio.

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

c) Se mantendrán las condiciones de aquellos DPV, s que a la entrada en vigor de este acuerdo tengan ya fijadas unas condiciones salariales distintas, debido a no haber ocupado un puesto de vendedor con anterioridad.

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

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.

i) Incapacidad temporal: en los supuestos de incapacidad temporal, la Empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100% de su retribución (fijo, comisiones e incentivos), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses. Para el cómputo de las comisiones se aplicará el porcentaje correspondiente al promedio de las comisiones percibidas por el trabajador durante los 13 períodos anteriores. Para el cómputo de los incentivos se aplicará el promedio de los incentivos percibidos por el trabajador durante los 12 últimos meses.

j) Incentivos: para el personal de preventiva de DTS se abonarán con carácter mensual en función del cumplimiento del plan de venta neta del supervisor de la Delegación, de conformidad con la siguiente tabla:

| VN sobre Plan | % consecución | Importe (€) |
|---------------|---------------|-------------|
| 0,00% | 0,00 | 0 |

| VN sobre Plan | % consecución | Importe (€) |
|---------------|---------------|-------------|
| 94,50% | 25% | 102 |
| 95,50% | 40% | 163 |
| 96,50% | 55% | 224 |
| 97,50% | 70% | 285 |
| 98,50% | 85% | 346 |
| 99,50% | 100% | 407 |
| 101,00% | 120% | 488 |
| 102,00% | 140% | 570 |
| 103,00% | 170% | 692 |
| 104,00% | 185% | 753 |
| 105,00% | 200% | 814 |
| 106,00% | 210% | 855 |
| 107,00% | 220% | 895 |
| 108,00% | 230% | 936 |
| 109,00% | 240% | 977 |
| 110,00% | 250% | 1.018 |

Estos incentivos se calcularán durante la 3ª semana posterior al cierre del mes correspondiente y se abonarán en la nómina inmediatamente posterior.

En la tabla anterior se incluye el importe relativo a "Incentivos para Vendedores DTS/SF".

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

1. El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el/la trabajador/a, con los topes de incremento salarial establecidos en la legislación vigente.

2. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el importe fijado en la siguiente tabla:

| Año | Importe |
|------|---------|
| 2018 | 721 € |
| 2019 | 736 € |
| 2020 | 750 € |

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

Artículo 16º. Conceptos no salariales.

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

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

b) Ayuda comida: La Empresa abonará este concepto a los/las vendedores/as con autoventa, preventas y repartos, siempre y cuando el trazado de la ruta obligue a almorzar en la misma. En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador/a tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos c) y d)

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

d) Pernocata: Para aquellos vendedores/as con autoventa, preventas y repartos a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la empresa abonará, además del importe de la dieta, los gastos de alojamiento previa presentación de factura.

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

El importe del plus de ayuda escolar será según tablas salariales anexas.

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

f) Ayuda empleados y familiares con minusvalía: Se establece el pago de una ayuda en la cuantía que figura recogida en la Tabla salarial, para aquellos empleados que tengan cónyuge o descendientes a su cargo con una minusvalía psíquica o física del mismo y tipo y grado que las que según los criterios de la Seguridad Social, generan el derecho a la percepción de ayuda económica por dicho organismo o su equivalente en la comunidad autónoma. Dicha situación se acreditará mediante certificación oficial de dicho organismo.

A todos los empleados que tengan una discapacidad superior al 33% se les abonará la cantidad recogida en la tabla salarial.

Artículo 17º. Incremento Salarial.

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

- Año 2018: para todos los grupos profesionales el incremento será del 1,2%.
- Año 2019: para todos los grupos profesionales el incremento será del 1,3%.

Adicionalmente para todos los niveles del grupo profesional 1 y grupo 3 nivel 10 (repartidor preventa/cobrador), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas DTS (4% sobre el Año Anterior) de la DC del año 2.019 se incrementarán los conceptos salariales y no salariales (excepto la antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Adicionalmente, para el grupo profesional 2, niveles retributivos 7 y 8 (Merchandisers), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas OT (4,8% sobre el Año Anterior) de la DC del año 2.019 se incrementarán los conceptos salariales y no salariales (excepto la antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

- Año 2020: para todos los grupos profesionales el incremento será del 1,5%.

Adicionalmente para todos los niveles del grupo profesional 1 y grupo 3 nivel 10 (repartidor preventa/cobrador), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas DTS (según plan de ventas del 2020) de la DC del año 2.020 se incrementarán los conceptos salariales y no salariales (excepto la antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Adicionalmente, para el grupo profesional 2, niveles retributivos 7 y 8 (Merchandisers), en caso de haberse alcanzado el Plan Anual de Ventas OT (según plan de ventas 2020) de la DC del año 2.020 se incrementarán los conceptos salariales y no salariales (excepto la antigüedad) un 0,5% consolidable en tablas salariales.

Artículo 18. Garantías.

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

Durante la vigencia del presente convenio (artículo 7) se aplicará la garantía por cambio de ruta (4 + 3 periodos). La fórmula aplicable será el 75% del promedio de las comisiones de los últimos 13 periodos más el incentivo en base 100%.

A los vendedores actualmente en plantilla que ocupen una ruta de bebidas o bares se aplicará su promedio de comisiones en la proporción que corresponda, junto con el incentivo previsto en el subapartado j) del artículo 15.

Artículo 19°. Festivos.

Por el trabajo en días festivos, que será siempre voluntario, los trabajadores/as del canal de OT percibirán el importe reflejado en las tablas salariales, por día festivo trabajado. Este plus les será abonado a los/as conductores/as cuando deban dar servicio durante la semana a los centros que abran en domingos o festivos como consecuencia de dicha apertura. Asimismo se abonará a los trabajadores y las trabajadoras de estas categorías, que participen en inventarios nocturnos de las grandes superficies.

CAPITULO VI. UNIFORMIDAD

Artículo 20°. Uniformes.

La Empresa facilitará anualmente para todos los grupos profesionales el siguiente vestuario negociado durante el año 2018 en la comisión de vestuario:

- Vestuario de invierno:

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

- Vestuario de verano:

- * 2 pantalones chinos o 2 bermudas.
- * 3 polos de manga corta.

En todo caso, la apariencia deberá ser la apropiada para transmitir una correcta, adecuada y homogénea imagen corporativa, por lo que se acordarán unos mínimos que garanticen esta imagen.

Artículo 21°. Garantías por Atraco – Robo y multas de tráfico.

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

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

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

CAPITULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 22°. Reconocimiento Médico.

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

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

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

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

CAPITULO VIII. GARANTÍAS

Artículo 23°. Compensación por Avería.

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor/a, preventista, repartidor o el merchandiser perdiesen dos horas o más de

su jornada, se le abonará un día de promedio de comisiones, en lugar de la comisión de ese día. El abono se condicionará a que no haya mediado negligencia por parte del usuario afectado.

Artículo 24°. Retira de Carnet de Conducir.

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

Artículo 25°. Seguro Médico.

Los trabajadores/as (incluidos cónyuges e hijos/as hasta los 25 años) encuadrados en el ámbito personal de este convenio y que tengan un mínimo de 6 meses de antigüedad podrán contratar un seguro médico bajo la póliza de salud de la compañía y como tomador PepsiCo.

El coste de este seguro irá a cargo de cada uno de los trabajadores, descontándose de la nómina y se establecerá un único periodo de contratación anual.

Artículo 26°. Seguro de Vida y Accidentes.

La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento.

Causa: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales:

Indemnización:..... 2 anualidades

Causa: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente:

Indemnización:..... 4 anualidades

Para el personal de ventas la anualidad estará compuesta por el total de percepciones (sueldo fijo + comisiones + incentivos).

Artículo 27°. Comisión Mixta Paritaria.

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

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

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas se someterán éstas al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de la Junta de Andalucía (SERCLA).

La comisión tendrá su sede en la delegación de ventas que la empresa tiene en El Puerto de Santa María.

Artículo 28°. Procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento del artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, se establece que las discrepancias originadas sobre la no aplicación o interpretación de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo y establecidas en el artículo 82.3 ET, se someterán a la interpretación y acuerdo de la Comisión Paritaria mixta del presente Convenio Colectivo, y en caso de discrepancias se someterá al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y a su reglamento, según artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29°. Asesores Externos.

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

Artículo 30°. Derechos sindicales.

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

Artículo 31°. Plan de Pensiones.

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

Artículo 32°. - Ley de Igualdad, diversidad e inclusión.

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

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

Artículo 33°. - Derecho supletorio

En lo no previsto en este convenio, incluido el régimen disciplinario, se estará a lo establecido en el laudo arbitral dictado en conflicto derivado del proceso de sustitución de la Ordenanza de Trabajo 8/7/1975 (RCL 1975/1459 y ApNDL 11208), Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 34°. - Recogida de Monedas.

La empresa se compromete a que durante los años 2019 y 2020 la recogida de monedas se realice a través del proveedor que se determine.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. REPRESENTANTES

En representación de PepsiCo Foods, AIE:

- Maribel Pérez Torres.
- Mario Fosela Yedra.
- Benito Contreras Candel.
- Jesús Tejado Sánchez.

En representación del personal afectado por este convenio, los representantes

de los trabajadores y miembros de la comisión negociadora que a continuación se relacionan:

Por CCOO, en representación de los trabajadores: - Manuel Martín Vera (CCOO).

Redactan el articulado del Convenio Colectivo de la delegación del Puerto de Santa María de "PEPSICO FOODS AIE", pactando las condiciones contenidas en su articulado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. INCORPORACIÓN DE ACUERDOS

Se acuerda renovar los acuerdos PJ/BITS, Tropicana Alvalle y Comisión de Formación. Asimismo, se establece como parte integrante del presente convenio, los distintos acuerdos alcanzados entre la representación sindical y la Dirección de la Empresa:

-Tablas salariales del año 2018 y 2019: ANEXO A

-Acuerdo de fecha 25 de Julio de 2.006 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO B

-Acuerdo de fecha 26 de enero de 2.007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO C

-Acuerdo de fecha 12 febrero de 2.007 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO D

-Acuerdo de fecha 29 de Marzo del 2010 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO E

-Acuerdo de fecha 1 de Agosto del 2012 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO F.

-Acuerdo de fecha 13 de Julio de 2010 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO G.

-Acuerdo de fecha 24 de febrero de 2014 firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO H.

-Acuerdo de fecha 7 de mayo 2019 sobre Plan de igualdad firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores, el cual se adjunta como ANEXO I.

| ANEXO A. TABLA SALARIAL 2018 | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|----------------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------------------------|-------------|-----------------|------------|------|----------|
| DELEGACIÓN PUERTO STA. MARÍA | | | | | | | | | | | |
| FECHA INICIO APLICACIÓN: 1 de enero de 2018 | | | | | | FECHA FIN: 31 de diciembre de 2018 | | | | | |
| DTS | | INCREMENTO APLICADO: | | | | 1,2% | | 1,012 | | | |
| OT | | INCREMENTO APLICADO: | | | | 1,2% | | 1,012 | | | |
| OPS | | INCREMENTO APLICADO: | | | | 1,2% | | 1,012 | | | |
| TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES | | | | | | | | | | | |
| | | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMON. | PLUS CONDUCC. | PLUS CLS | PLUS PEDIDOS | COMISIÓN | | TOTAL |
| 214 | VENDEDOR/A 1 | 735,90 | 293,01 | 30,05 | | | | | 3,00% | 1,2% | 1.058,96 |
| 215 | VENDEDOR/A 2 | 735,90 | 293,01 | 30,05 | | | | | 4,00% | 1,2% | 1.058,96 |
| 216 | VENDEDOR/A 3 | 735,90 | 293,01 | 30,05 | | | | | 5,50% | 1,2% | 1.058,96 |
| 250 | DPV | 735,90 | 293,01 | 30,05 | | | | | Promedio | 1,2% | 1.058,96 |
| | V. CAMPAÑA | 735,90 | | | | | | | 5,50% | 4,0% | 735,90 |
| 212 | MONITOR/A | 735,90 | 293,01 | 30,05 | 72,81 | | | | Promedio** | 1,2% | 1.131,77 |
| 242 | MERCHA 1 | 735,90 | | 30,05 | | 95,65 | | | 1,00% | 1,2% | 861,60 |
| 218 | MERCHA 2 | 735,90 | | 30,05 | | | 277,95 | | 1,50% | 1,2% | 1.043,90 |
| | REPONEDOR/A | 735,90 | 226,29 | | | | | 20,00 | NO | 1,2% | 982,19 |
| 237 | CONDUCTOR/A | 735,90 | 223,40 | | | | | | NO | 1,2% | 959,30 |
| 243 | "REPARTIDOR/A PREVENTA" | 735,90 | 427,90 | | | | | | NO | 1,2% | 1.163,80 |

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

* El plus de toma de pedidos se cobra en 11 mensualidades

| TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES | DTS | OT | | |
|--|--------|--------|------|------|
| QUEBRANTO MONEDA (11 meses) | 64,13 | | 1,2% | |
| AYUDA ESCOLAR POR DESCENDIENTE | 160,33 | 171,63 | 1,2% | 1,2% |
| AYUDA HIJOS/AS CONYUGES DISCAPACITADOS/AS | 320,65 | 343,26 | 1,2% | 1,2% |
| DIETA COMPLETA | 44,77 | | 1,2% | |

| TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES | DTS | OT | | |
|----------------------------------|--------|--------|------|------|
| AYUDA COMIDA | 12,23 | | 1,2% | |
| PLUS DE FESTIVOS DTS | 77,78 | | 1,2% | |
| PLUS DE FESTIVOS OT | | 102,97 | | 1,2% |
| DISCAPACIDAD EMPLEADOS (> 33%) | 151,80 | 151,80 | 1,2% | 1,2% |

| ANEXO A. TABLA SALARIAL 2019 | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------------------------|-------------|-----------------|----------|-------|----------|
| DELEGACIÓN PUERTO STA. MARÍA | | | | | | | | | | | |
| FECHA INICIO APLICACIÓN: 1 de enero de 2019 | | | | | | FECHA FIN: 31 de diciembre de 2019 | | | | | |
| DTS | | INCREMENTO APLICADO: | | | | 1,3% | | 1,013 | | | |
| OT | | INCREMENTO APLICADO: | | | | 1,3% | | 1,013 | | | |
| OPS | | INCREMENTO APLICADO: | | | | 1,3% | | 1,013 | | | |
| TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES | | | | | | | | | | | |
| | | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMON. | PLUS CONDUCC. | PLUS CLS | PLUS PEDIDOS | COMISIÓN | | TOTAL |
| 214 | VENDEDOR/A 1 | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | | | 3,00% | 1,3% | 1.072,73 |
| 215 | VENDEDOR/A 2 | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | | | 4,00% | 1,3% | 1.072,73 |
| 216 | VENDEDOR/A 3 | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | | | 5,50% | 1,3% | 1.072,73 |
| | VEND. PREVENTA | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | | | 1,82% | | |
| 250 | DPV | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | | | Promedio | 1,3% | 1.072,73 |
| | V. CAMPAÑA | 840,00 | 308,88 | | | | | | 5,50% | 14,1% | 840,00 |

| | | SALARIO BASE | PLUS EMPRESA | PLUS ASISTENCIA | PLUS ADMON. | PLUS CONDUCC. | PLUS CLS | PLUS PEDIDOS | COMISIÓN | | TOTAL |
|-----|-------------------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|---------------|----------|--------------|------------|------|----------|
| 212 | MONITOR/A | 840,00 | 308,88 | 30,05 | 73,76 | | | | Promedio** | 1,3% | 1.146,49 |
| 242 | MERCHA 1 | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | 2,75 | | | 1,00% | 1,3% | 872,80 |
| 218 | MERCHA 2 | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | 187,43 | | 1,50% | 1,3% | 1.057,48 |
| | REPONEDOR/A | 840,00 | 308,88 | | | | | 20,00 | NO | 1,3% | 994,95 |
| 237 | CONDUCTOR/A | 840,00 | 308,88 | | | | | | NO | 1,3% | 971,77 |
| 243 | "REPARTIDOR/A PREVENTA" | 840,00 | 308,88 | 30,05 | | | | | NO | 1,3% | 1.178,93 |

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

* El plus de toma de pedidos se cobra en 11 mensualidades

| TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES | DTS | OT | 1,3% | |
|---|--------|--------|------|------|
| QUEBRANTO MONEDA (11 meses) | 64,96 | | 1,3% | 1,3% |
| AYUDA ESCOLAR POR DESCENDIENTE | 162,41 | 173,86 | 1,3% | 1,3% |
| AYUDA HIJOS/AS CONYUGES DISCAPACITADOS/AS | 324,82 | 347,72 | 1,3% | |
| DIETA COMPLETA | 45,35 | | 1,3% | |
| AYUDA COMIDA | 12,39 | | 1,3% | |
| PLUS DE FESTIVOS DTS | 78,79 | | | 1,3% |
| PLUS DE FESTIVOS OT | | 104,31 | 1,3% | 1,3% |
| DISCAPACIDAD EMPLEADOS (> 33%) | 153,77 | 153,77 | | |

ANEXO B

ACTA DE ACUERDO CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, SNACK VENTURES S.A. Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC.OO. EL 25 DE JULIO DE 2006

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

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

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

ACUERDAN

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

SEGUNDO.- Excepciones:

2.1. Multas por estacionamiento

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

2.2. Multas imputables a la Compañía

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

TERCERO.- Obligaciones de información

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

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

todo momento a sus empleados justificación de la vigencia del permiso de conducción.

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

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

Si con dicho período no fuera suficiente o se denegara por la autoridad competente la adecuación al período de vacaciones la empresa, en el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción, se procederá a aplicar la siguiente medida durante el tiempo que dure la retirada:

- Vendedor/ Merchán: La compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta quedando durante dicho período suspendido el derecho al cobro de comisiones por parte del vendedor/Merchán durante el tiempo que dure la sanción administrativa de retirada del carnet.

- En caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

- Cuando algún Vendedor/Merchán, exclusivamente por acumulación de multas de estacionamiento indebido en el ejercicio de sus funciones, (que no sean por estacionamiento en carril bus, salidas de urgencias de hospitales, zonas de emergencia o intersecciones peligrosas) y como consecuencia de ello se le retirase temporalmente el carnet de conducir, la CIA., verá la posibilidad de contratar a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta o asignarle otra posición, donde, en cualquiera de los dos casos, además de su salario cobrará el promedio de comisiones de los últimos 13 periodos, durante un plazo máximo de 6 meses.

- Conductor: La empresa se compromete a dar la posibilidad de que, durante el período que se encuentre suspendido del permiso de conducción, se le ofrecerán los puestos que estén disponibles y que no precisen del uso del mismo para realizar las funciones encomendadas. Durante ese período se le garantiza el 100% de su salario.

- En el supuesto de que la retirada venga cómo consecuencia de sanción impuesta por supuestos de alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, el contrato de trabajo quedará en suspenso por ambas partes, no habiendo prestación de servicios ni retribución de salarios, durante el tiempo que dure la retirada.

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

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

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

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

ANEXO C. ACTA DE LA REUNION CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, SNACK VENTURES S.A. Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC.OO. EL 26 DE ENERO DE 2007

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

| POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA | POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES | |
|--------------------------------|---|----------|
| Chicharro, José Enrique | Alonso, Alejandro | (CC.OO.) |
| Urbea, Joan | Bonet, Oscar. | (CC.OO.) |
| Rios, Wenceslao | Iglesias, Julián | (CC.OO.) |

MANIFIESTAN

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

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

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

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

ACUERDAN:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIGENCIA DEL ACUERDO.- El presente acuerdo tendrá una duración de un año contar desde la fecha de su firma. Al cumplimiento de dicho plazo, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra y debidamente motivada, y con un mes de antelación a su vencimiento, se considerará automáticamente prorrogado por igual periodo temporal (12 meses) a contar desde el plazo de su vencimiento inicial.

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

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

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

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

- Analizar a la finalización de la vigencia inicial (12 meses), y de la prórroga que se prevé en el presente acuerdo (12 meses), y en función a la incidencia y valoración de las partes transcurridos dichos periodos, la continuidad ó por el contrario la anulación del mismo. La continuidad deberá en cualquier caso realizarse por acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

ANEXO D. ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, SNACK VENTURES S.A. Y EL FORO NACIONAL DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE CC.OO. EL 12 DE FEBRERO DE 2007

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

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

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

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

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

ACUERDAN:

INCLUSIÓN DE PRODUCTOS DE "TROPICANA ALVALLE" EN LA RED DE DISTRIBUCIÓN DE SNACK VENTURES, S.A. QUE NO PERTENECEN A LAS GAMAS DE SNACKS Y DULCES QUE HABITUALMENTE VIENE COMERCIALIZANDO LA EMPRESA.

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

1. Procurar una rentabilidad adecuada a la comercialización por nuestra red de ventas del producto de que se trate

2. Asegurar que se mantiene el foco de nuestra red de ventas en los productos que son la base de nuestro negocio (snacks)

3. Permitir completar la oferta de productos de nuestra red de ventas intentando mantener o incrementar las mismas. Por este motivo no podrán existir, durante la vigencia de este acuerdo, rutas dedicadas exclusivamente a la venta de estos productos. Se trata de disponer de productos para poder seguir manteniendo un crecimiento de venta neta por encima del aumento de los costes de nuestra fuerza de ventas en el canal DTS.

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

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

CLAÚSULAS

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

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

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

Tercera.- **PRODUCTOS OBJETO DEL ACUERDO:** Todos aquellos bajo la marca Tropicana-Alvalle que exijan para su distribución el ser transportados en las neveras de las furgonetas.

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

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

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

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, en el lugar y fecha indicados,

firmando el presente documento, por triplicado ejemplar y a un solo efecto, las partes mencionadas en su encabezamiento.

ANEXO E. ACTA DE LA REUNION CELEBRADA ENTRE LA DIRECCION DE LA COMPAÑIA, SNACK VENTURES S.A. Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
En el Puerto de Santa María, a 29 de Marzo de 2010

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

Se viene constatando a lo largo de los últimos años, de acuerdo a diferentes estudios de mercado, que el canal DTS está en fase de gran madurez y en decrecimiento. Decrecimiento que se muestra con más fuerza en las categorías de patata y aperitivo.

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

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

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

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

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

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

ACUERDAN:

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

En base a las siguientes:

CLAÚSULAS

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

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

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

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

Quinta.- **RUTAS DEDICADAS:** no podrán existir rutas dedicadas exclusivamente a la venta de estos productos.

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

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

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

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

| POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA | POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES | |
|--------------------------------|---|--------|
| Chicharro, José Enrique | Alonso, Alejandro. | (CCOO) |
| Isusi, Carlos | Caballero, Juan | (CCOO) |

| POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA | POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES | |
|--------------------------------|---|-------|
| Nabas, Juan | Muñoz, Antonio | (UGT) |
| | Villa, Roberto | (UGT) |

INTRODUCCION

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

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

Y en base a lo anterior

ACUERDAN

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

2º.- **ACCIONES CORRECTORAS:** Serán de aplicación exclusivamente para aquellas rutas en las que actualmente se están pasando promedios por reestructuración PO1-SF y en que los cambios de clientes derivados de ese proyecto hayan supuesto que la diferencia entre la comisión percibida y la comisión devengada por la venta realizada sea superior a un 10% en la suma del acumulado de P4, P5 y P6.

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

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

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

3º.- **COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL:** Estará constituida por 3 representantes de cada una de las partes firmantes del acuerdo y entre sus funciones se encargara de supervisar la correcta aplicación del sistema, compartir y recibir información sobre el funcionamiento del mismo y analizar y proponer soluciones a aquellas incidencias que durante la duración del acuerdo se pudiesen suscitar.

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

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

5º.- **DURACION DEL ACUERDO:** Transcurridos 6 meses desde la firma del presente acuerdo se reunirá la comisión de seguimiento y control para evaluar el impacto y efectividad de las medidas correctoras adoptadas.

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

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

En concreto, se modifican los siguientes artículos: artículo 6º "Garantías", por el presente artículo 2º "Acciones Correctoras"; art. 7º "Comisión Aplicable" por el nuevo Art. 1º; art. 8º "Duración del Acuerdo" por el nuevo Art. 5º.

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

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

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

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

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

ANEXO G

En Madrid a 13 de Julio 2010

| POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA | POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES | |
|--------------------------------|---|----------|
| Chicharro, José E. | Alonso, Alejandro | (CC.OO.) |
| Isusi, Carlos | Caballero, Juan. | (CC.OO.) |
| | Espinoso, Eduardo | (UGT) |
| | Villa, Hurtado | (UGT) |

COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA

La Comisión de Formación tendrá carácter paritario, y estará compuesta por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa SNACK VENTURES S.L. -Matutano-

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

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

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

- Programas y cursos de formación.

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

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

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

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

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

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

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

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA SNACK VENTURES, S.L. - MATUTANO

Artículo 1º.- Esta Comisión paritaria se crea al amparo de lo recogido en los Títulos segundo y tercero del E.T. y LOLS 11/1985 y con el objetivo de darle eficacia al presente documento queda supeditada a la aceptación por parte de la Sección Sindical de CCOO y UGT de SNACK VENTURES S.L.

Artículo 2º.- La Comisión estará compuesta por 3 miembros, en representación de los trabajadores y 3 por la Dirección de la empresa. Cada una de las representaciones podrá contar con asesores.

Artículo 3º.- La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario por un período anual.

- La función del presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones.

- La función del Secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

Artículo 4º.- Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Artículo 5º.- Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el Presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la Comisión, convocará una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la Comisión con la presencia de, al menos, dos representantes de cada parte: Dirección y representantes del personal.

Artículo 6º.- Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso

Artículo 7º.- La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

- 1.Tema y contenido
- 2.Fechas y horarios
- 3.Centro donde se imparte
- 4.Personal o sección al que va dirigido
- 5.Condiciones
- 6.Número de plazas
- 7.Informar sobre los cursos realizados el año anterior
- 8.Otros

Artículo 8º.- Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación suficiente.

Artículo 9º.- En las reuniones de la Comisión se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 10º.- Esta Comisión tendrá su ámbito de actuación sobre los cursos de formación presentados al FTFE, correspondiendo, por tanto, a esta comisión de formación, colaborar para la solicitud de las bonificaciones de los cursos a la Fundación Tripartita para la Formación y Empleo.

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

ANEXO H. ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE RELACIONES LABORALES DE LAS DELEGACIONES DE VENTAS – PEPSICO FOODS A.I.E.- ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA, PEPSICO FOODS A. I. E. Y LOS DELEGADOS SINDICALES NACIONALES DE CCOO Y UGT

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

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

MANIFIESTAN

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

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

ACUERDAN

PRIMERO.- PEPSICO FOODS AIE y las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales firmantes de este acuerdo se reconocen como interlocutores válidos para negociar sobre las materias que se indican en el artículo quinto del presente acuerdo y en las condiciones que a continuación se detallan.

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

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

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

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

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

TERCERO.- La MESA señalada en el apartado anterior estará compuesta por: Representantes designados por la Dirección de la empresa, hasta un número máximo de 5.

Representantes legales de los trabajadores hasta un número máximo de 5. Éstos serán designados conforme a los usos, costumbres y normas de los sindicatos con derecho a ocupar un puesto en la mesa y/o por los representantes legales elegidos por las secciones sindicales. En cualquiera de los casos, deberán tener una implantación mínima del 10% a nivel nacional, de miembros de las representaciones de los trabajadores, siempre que sumen la mayoría de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal

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

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

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

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

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

de vigencia al pactado inicialmente (1 año).

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I. PLAN DE IGUALDAD 2019-2023.

DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de PEPSICO se regirá por los siguientes principios que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todas las personas trabajadoras de PEPSICO FOODS A.I.E. son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de PEPSICO FOODS AIE, se estructura en los siguientes apartados:

I. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

II. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES

- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD
2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
3. ACCESO Y SELECCIÓN
4. PROMOCIÓN
5. FORMACIÓN
6. RETRIBUCIÓN
7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y CORRESPONSABILIDAD
8. SALUD LABORAL
9. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
10. ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11. ANEXO I: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
12. ANEXO II: GUIA DE LA NORMATIVA ACTUAL PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DEFINICIONES

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

(Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL (Art. 7):

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de PEPSICO FOODS AIE, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto, y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

El presente Plan de Igualdad de PEPSICO FOODS AIE, entrará en vigor el 1 de mayo de 2019 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años.

Tres meses antes de que finalice el periodo de vigencia se elaborará un informe de evaluación final y se constituirá la nueva Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de PEPSICO FOODS AIE, para iniciar la negociación del mismo.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Introducir la perspectiva de igualdad de género en la cultura de la Compañía y Responsabilidad Social Corporativa.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Fomentar el uso de lenguaje e imagen no sexista.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS INDIVIDUALES

- Favorecer y difundir una cultura de empresa que haga el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea parte de la misión y la visión corporativa y por ende de toda la compañía., a través de formación y sensibilización en esta materia a todos los empleados/as de PEPSICO FOODS AIE.
- Crear o nombrar la figura del Responsable de Igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres garantizando la igualdad real y efectiva de oportunidades dentro de PEPSICO FOODS AIE.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa, potenciando el desarrollo profesional en los casos en que hubiera desequilibrios.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva, de modo que la política salarial no introduce elementos de diferenciación por razón de sexo y asegurando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad, fomentando la corresponsabilidad.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Promover una forma de comportamiento que contribuya en la lucha contra la violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos no se desvíe de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

MEDIOS Y RECURSOS

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

PEPSICO FOODS AIE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección, con la Representación Legal de Trabajadores, en el proceso de implantación y evaluación del Plan de igualdad.

PLAN DE ACCIÓN

MEDIDAS:

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo: Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Medida 1.1: Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).

- Indicador:

Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

En 3 meses desde la entrada en vigor del plan.

2.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 1: Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.

Medida 2.1: Revisar publicaciones y canales de comunicación de la empresa con perspectiva de género.

- Indicador 2.1:

Nº de publicaciones revisadas.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Comunicación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 2.2: Revisar y corregir, los distintos Convenio Colectivos existentes, para detectar la utilización de lenguaje sexista.

- Indicador 2.2:

Revisión de los Convenios.

- Fecha inicio:

A medida que vaya finalizando su vigencia y se vayan negociando los nuevos.

Medida 2.3: Establecer un plan de comunicación interna que permita dar a conocer a las medidas adoptadas en materia de igualdad de oportunidades.

- Indicador 2.3:

Realización del Plan.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Comunicación.

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

Medida 2.4: Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista.

- Indicador 2.3:

Realización de la Guía.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Comunicación.

- Fecha inicio:

En 3 meses desde la entrada en vigor del plan.

Objetivo 2: Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el plan de igualdad.

Medida 2.5: Editar el plan de igualdad y realizar una campaña de difusión del mismo para que toda la plantilla lo conozca.

- Indicador 2.3:

Realización de la campaña de difusión.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Comunicación.

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

3.ACCESO Y SELECCIÓN

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la entidad y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo. Promover las condiciones para que haya una presencia más equilibrada de mujeres.

Medida 3.1: Revisar y actualizar el procedimiento de selección y sus documentos asociados para que las candidaturas sean valoradas por su cualificación y competencia teniendo en cuenta la perspectiva de género. El procedimiento incluirá recomendaciones para una selección no sexista.

- Indicador 3.1:

Documento del procedimiento.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de selección (Talent).

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

Medida 3.2: Publicar en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades cuando sea posible.

- Indicador 3.2:

Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas / Ofertas publicadas.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos aportará dicha información a la Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 3.3: Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de dificultades para la cobertura de puestos por personas de un determinado sexo.

- Indicador 3.3:

Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

Objetivo 2: Garantizar un proceso de selección que no vulnere el principio de igualdad, y con el objetivo de incrementar una presencia de mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

Medida 3.5: Propiciar la selección de ambos sexos en todos los grupos y puestos.

- Indicador 3.5:

Número de finalista por proceso en comparación con los finalmente contratados según si son hombres o mujeres

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

Medida 3.6: Para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación), se adoptará la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas.

- Indicador 3.6:

Número de mujeres incorporadas en estos puestos. Número de personas incorporadas a estos puestos.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

Medida 3.7: Conseguir que, en aquellos departamentos en los que el sexo femenino está subrepresentado, al menos el 50% de nuevas contrataciones sean mujeres, siempre que ello sea posible.

- Indicador 3.7:

Porcentaje de nuevas mujeres contratadas por Departamento.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

Medida 3.8: Colaborar en programas con centros educativos e institutos de formación profesional para promover la presencia de la mujer en el sector.

- Indicador 3.8:

Número de colaboraciones realizadas.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

Medida 3.9: Inclusión en el procedimiento de selección de la obligación de contar, en las ternas finales de candidatos/as, con al menos una mujer, siempre que se haya presentado alguna mujer que reúna los requisitos de la oferta de trabajo.

- Indicador 3.9:

Número de mujeres existentes en ternas finales.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

4.PROMOCIÓN

Objetivo: Garantizar el acceso igualitario a los diferentes sistemas de promoción instaurados en la empresa, estimulando el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas competencias que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, independientemente de su sexo, raza, condición sexual, social, etc.

Medida 4.1: Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, basados en principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo es ocupado por la candidatura más adecuada, con ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, religión.

- Indicador 4.1:

Documento del procedimiento.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

Medida 4.2: El procedimiento de promoción abierta garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).

- Indicador 4.2:

Número de mujeres y hombres a tiempo parcial o con jornada reducida promocionadas.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

Medida 4.3: La empresa, en igualdad de méritos priorizará la promoción del género menos representado en ese Departamento.

- Indicador 4.3:

Número de personas promocionadas por esta medida.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 4.4: Recoger anualmente datos de promociones en la empresa segregadas por sexo y presentarlo a la comisión de igualdad.

- Indicador 4.4:

Número de personas promocionadas segregadas por sexo.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

5.FORMACIÓN

Objetivo 1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigidas a la plantilla general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

Medida 5.1: Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación y comunicación, de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad y posteriormente a toda la plantilla.

- Indicador 5.1:

Nº de personas formadas en igualdad según departamento y categoría/puesto de trabajo / Nº de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Comisión de formación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 5.2: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo. Se consensuará en la comisión de seguimiento la duración, contenido e impartición del curso.

- Indicador 5.2:

Nº de personas formadas / Nº de personas que forman la comisión.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Comisión de formación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

Objetivo 2: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, tanto si están relacionados directamente con el puesto de trabajo ocupado, como aquellos que se convoquen con el fin de acceder a promociones profesionales.

Medida 5.3: Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente.

- Indicador 5.3:

Nº de programas realizados.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de Formación / Departamento de Selección (Talent).

- Fecha inicio:

Para el siguiente Plan de Formación.

Medida 5.4: Comunicar la formación que se hace en la empresa a las personas que están disfrutando de los permisos.

- Indicador 5.4:

Nº de formaciones realizadas y personas de permiso en las fechas en las que han sido comunicadas vs. comunicaciones realizadas.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de formación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 5.5: Siempre que sea posible la formación se establecerá dentro de los horarios que comprende la jornada laboral.

- Indicador 5.5:

Nº de formaciones dentro de la jornada laboral/ Nº formaciones totales.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de formación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

6.RETRIBUCIÓN

Objetivos 1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medida 6.1: Realizar un incremento salarial progresivo para que la diferencia salarial a igualdad de condiciones entre hombres y mujeres esté en la horquilla 110% - 90%.

- Indicador 6.1:

Diferencia salarial Femenina /Diferencia Salarial Masculina en cada nivel.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de compensación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Objetivo 2: Garantizar un sistema retributivo equitativo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos.

Medida 6.2: Realizar un documento sobre la valoración de los puestos de trabajo y clasificación profesional.

- Indicador 6.2:

Documento.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

Medida 7.1: Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad y asegurar una difusión efectiva de esta información

- Indicador 7.1:

Folleto informativo y número de centros de trabajo que lo han recibido.

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de comunicación.

- Fecha inicio:

En 3 meses desde la entrada en vigor del plan.

Medida 7.2: Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, Web, nominas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de aquellos permisos, suspensiones de contrato y excedencias que mejoren las establecidos legalmente, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.

- Indicador 7.2.:

Nº de canales de comunicación utilizados y número de personas a las que llega la comunicación desagregado por sexo

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de comunicación.

- Fecha inicio:

1 mes desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 7.3: Identificar necesidades de conciliación en la plantilla para analizar y acordar dentro de la Comisión de seguimiento medidas que faciliten la conciliación.

- Indicador 7.3.:

Necesidades detectadas y medidas adoptadas

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

Medida 7.4: Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.

- Indicador 7.4.:

Datos estadísticos señalados en la medida

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

Medida 7.5: Vigilar en la comisión de igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.

- Indicador 7.5:

Actas de la comisión de igualdad

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del Plan, hasta la finalización del mismo.

Objetivo 2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Medida 7.6: Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, con reserva de puesto de trabajo, como máximo 6 meses

- Indicador 7.6.:

Número de excedencias por este motivo desagregado por sexo

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 7.7: Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar por el cuidado de familiares dependientes, en los supuestos legalmente reconocidos

- Indicador 7.7.:

Número de excedencias concedidas desagregadas por sexo

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 7.8: Posibilidad de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33% siempre que sea posible y no afecte al desarrollo de la actividad laboral.

- Indicador 7.8.:

Número de adaptaciones realizadas por este motivo desagregado por sexo

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 7.9: La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos, siempre que sea posible y no afecte al desarrollo de la actividad laboral.

- Indicador 7.9.:

Número de casos desagregado por sexo

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Objetivo 3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Medida 7.10: Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

- Indicador 7.10.:

Campaña informativa (jornada o folleto) y número de trabajadores que reciben la información

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos / Departamento de comunicación.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 7.11: Licencia no retribuida o recuperable al cónyuge o pareja de hecho para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

- Indicador 7.11:

Número de licencias concedidas

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 7.12: El padre durante los 12 meses inmediatamente posteriores al disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo o acumulación del período de cuidado del lactante, podrá flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal, previo acuerdo con el responsable directo y siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

- Indicador 7.12.:

Número de concesiones

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 7.13: Posibilitar la unión de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.

- Indicador 7.13.:

Número de casos

- Responsable:

Departamento de Recursos Humanos.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

8. SALUD LABORAL

Objetivo: Introducir una perspectiva de género en el tratamiento de la salud laboral, profundizando en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

Medida 8.1: La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción asistida, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de cuidado del lactante y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

- Indicador 8.1:

Nº de adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.

- Responsable:

Departamento de Prevención.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 8.2: Disponer de un protocolo de actuación en PEPSICO FOODS AIE, que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y cuidado del lactante; definición de los mecanismos de participación sindical, y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

- Indicador 8.2:

Protocolo.

- Responsable:

Departamento de Prevención.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

Medida 8.3: Disponer de salas de lactancia en los centros en los que sea posible (RD 486/97) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- Indicador 8.3:
Salas de lactancia disponibles.

- Responsable:
Departamento de Prevención.

- Fecha inicio:
Desde la entrada en vigor del plan, hasta la finalización del mismo.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Establecer y difundir el protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 9.1: Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

- Indicador 9.1.:
Chequeo de la difusión y número de centros de trabajo que lo han recibido.

- Responsable:
Departamento de recursos humanos / Departamento de comunicación.

- Fecha inicio:
En 6 meses desde la entrada en vigor del plan.

Medida 9.2: Formar a mandos y personal técnico sobre prevención del acoso sexual por razón de sexo.

- Indicador 9.2.:
Número de personas formadas desagregado por sexo

- Responsable:
Departamento de Prevención.

- Fecha inicio:
Se incluirá en el programa formativo en materia de prevención, y se irá impartiendo dicha formación.

Medida 9.3: Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

- Indicador 9.3.:
Número de personas formadas desagregado por sexo

- Responsable:
Departamento de Prevención.

- Fecha inicio:
En 6 meses desde la aprobación del plan.

Medida 9.4: Presentar a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.

- Indicador 9.4.:
Informe anual de los procesos de acoso iniciados y resolución final

- Responsable:
Departamento de recursos humanos.

- Fecha inicio:
Los datos se presentarán anualmente coincidiendo con la reunión de seguimiento.

10. ATENCIÓN ÍNTEGRA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Mejorar las medidas establecidas legalmente para las víctimas de violencia de género.

Condición para aplicar estas medidas: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tener la acreditación vía judicial.

Medida 10.1: La Empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género, que lo solicite, a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad en el que haya vacante, en un plazo no superior a 2 meses.

- Indicador 10.1.:
Número de personas trasladadas por este motivo.

- Responsable:
Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:
Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 10.2: La Empresa valorará la concesión de préstamos o anticipos en cada caso.

- Indicador 10.2.:
Número de anticipos solicitados y concedidos por este motivo.

- Responsable:
Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:
Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 10.3: Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, presentando el justificante correspondiente.

- Indicador 10.3.:
Número de permisos solicitados por esta causa.

- Responsable:
Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:
Desde la entrada en vigor del plan.

Medida 10.4: Estudiar dentro de la comisión de seguimiento opciones para flexibilizar la acreditación de ser víctima de violencia de género.

- Indicador 10.4.:
Opciones acordadas para flexibilizar la acreditación de víctima de violencia de género

- Responsable:
Comisión de seguimiento.

- Fecha inicio:

Desde la entrada en vigor del plan.

11. ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, PepsiCo se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

PROHIBICIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

PepsiCo tiene una política de tolerancia nula en materia de todo tipo de acoso o discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad sexual, edad, origen nacional, discapacidad o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable. Esto incluye el acoso y la discriminación cometidos o sufridos por otros empleados y terceros en el lugar de trabajo, como clientes, visitas o proveedores de PepsiCo.

Esta política afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a PepsiCo ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza.

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de esta política.

La política contra el acoso y la discriminación de PepsiCo incluye un protocolo de actuación contra las situaciones de acoso con vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores (RLT) o representación sindical.

Ningún empleado de PepsiCo debe tolerar trabajar en un entorno afectado negativamente por la discriminación o el acoso. Por lo tanto, resulta fundamental denunciar toda conducta discriminatoria o de acoso para permitir que PepsiCo ponga fin a tal comportamiento y aplique las medidas disciplinarias correspondientes. Las inquietudes de los empleados se tratarán con sensibilidad y se investigarán con la mayor confidencialidad posible.

Si bien la mayoría de los tipos de conducta que constituyen acoso son explícitas, la Empresa desea que todos los empleados comprendan las reglas básicas. A los efectos de esta política, el acoso incluye toda conducta verbal o física que amenace, intimide o coaccione a otra persona. Los siguientes ejemplos de acoso tienen por objeto servir de directrices y no son exclusivos a la hora de determinar si se ha cometido una violación de esta política:

- El acoso verbal incluye comentarios ofensivos o inoportunos relacionados con la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la edad, el origen nacional, la discapacidad, representación sindical o política de una persona o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable. Las burlas verbales (incluidos los comentarios raciales y étnicos) y los estereotipos negativos constituyen acoso en los términos de esta política.

- El acoso no verbal incluye los gestos y la distribución, la exhibición o el debate de cualquier material escrito o gráfico que ridiculiza, denigra, injuria, menosprecia o demuestra hostilidad, aversión o falta de respeto hacia una persona o grupo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad sexual, edad, origen nacional, discapacidad, representación sindical o política, o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable.

Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede producirse de distintas maneras. Puede adoptar forma física, verbal, visual o escrita, lo cual incluye textos, correo electrónico, mensajes y medios sociales. Dentro del acoso sexual distinguimos:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

Conducta poco profesional

PepsiCo no tolera la conducta poco profesional, como la intimidación, el juego inapropiado, las bromas y el uso de lenguaje o los actos de carácter insultante, amenazante u ofensivo. Si bien dicha conducta puede o no constituir el acoso prohibido por esta política, es posible, no obstante, que resulte ofensiva para los compañeros de trabajo, los clientes o los proveedores, y es contraria a los Valores de PepsiCo y las normas de conducta profesional.

Tolerancia nula en materia de represalias

La Política de Prohibición de Represalias de PepsiCo prohíbe todo tipo de represalias contra quien denuncie de buena fe una violación aparente de esta política. También se prohíben las represalias contra personas que no sean ellas mismas denunciadas, sino que participen en la investigación de denuncias. Quienes consideren que sufren o han sufrido represalias deben denunciarlo inmediatamente a los representantes legales de los trabajadores, a su jefe o al representante de recursos humanos, o bien llamar a la línea Speak Up (consulte más adelante la información de contacto de Speak Up).

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO

Objetivo del Protocolo

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la acción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

Medidas de prevención

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo de actuación, se establecerán las siguientes medidas.

a. Difusión a toda la plantilla de la Política global contra el acoso y la discriminación y del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

b. Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso en el seno de la Comisión de Igualdad, respetando en todo caso la confidencialidad de las personas intervinientes.

c. Promover un entorno cultural de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

d. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

e. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

f. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado, si procede.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia, así como de la persona denunciada.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se puede presentar:

A. Ante la persona responsable de recursos humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, o

B. A través de la línea telefónica ofrecida por la Empresa -Speak Up-.

A. Denuncia ante la persona responsable de RRHH, representación sindical o miembro de la Comisión de igualdad

- La denuncia y sus requisitos

La denuncia podrá realizarse verbalmente o por escrito. A ser posible, la denuncia debería contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

- Identificación de posibles testigos.

- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

Si la denuncia se realiza por escrito, se firmará dicho escrito en prueba de recepción por parte de la persona del Departamento de Recursos Humanos, representación de los trabajadores o miembros de la comisión de igualdad.

- Comisión instructora

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, una persona del departamento de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, una persona designada por ésta.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

Dependiendo del alcance de la denuncia, podrán designar la intervención de un tercero experto para llevar a cabo la investigación que proceda.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio - cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de la comisión tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso - o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

- Procedimiento abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse con la persona denunciante y denunciada por separado o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora decidirá si procede abrir el procedimiento formal, elevándolo a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más

de 10 días naturales.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

- Procedimiento formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de realizar una valoración y conclusión sobre la denuncia presentada

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la comisión instructora podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 30 días naturales.

- Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas, siempre preservando la confidencialidad de la información sensible.

- Descripción de los principales hechos del caso.

- Resumen de las diligencias practicadas.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.

- Si hubiera intervenido algún tercero experto, se deberá aportar las conclusiones efectuadas por éste.

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

- Firma de los miembros de la comisión instructora.

- Acciones a adoptar del procedimiento

Se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 15 días naturales.

Si queda constatada la existencia de acoso y la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

- Finalización del procedimiento y medidas a adoptar por la Empresa la comisión instructora

- Valorar ofrecer apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

- Otras consideraciones

En consonancia con la política de tolerancia nula en materia de represalias, se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

B. Denuncia a través de la línea telefónica ofrecida por la empresa -Speak Up- La persona que considere que se está produciendo alguna de las conductas indicadas anteriormente, también puede realizar su denuncia a través de la línea de Speak Up, llamando al número de teléfono 900-87-80-97.

También es posible denunciar una inquietud mediante la línea web Speak Up visitando <https://www.tnwgrc.com/PepsiCoSpeakUp>.

Esta denuncia puede ser anónima o puede contener la misma información y datos que en el procedimiento anterior. En el momento de efectuar la denuncia, la persona denunciante recibe un número de expediente. En cualquier momento la persona denunciante puede conocer el estado de la tramitación de su denuncia preguntando por el número de expediente asignado.

Una vez recibida una queja en la línea de Speak Up, se asignará su investigación al responsable de recursos humanos que se estime conveniente atendiendo a cada caso. Dicho responsable deberá poner en conocimiento de la Comisión instructora la denuncia recibida, iniciándose en ese momento el mismo procedimiento que el

indicado en el punto A. Sin embargo, en caso de que la persona denunciante optará por su anonimato, éste será preservado en todo momento.

11. ANEXO II. GUÍA DE LA NORMATIVA ACTUAL PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), han asumido el compromiso de trabajar en la adopción de medidas específicas en el seno de la Compañía. Si bien, a continuación, se recoge un resumen de las medidas existentes en la actualidad en la normativa estatal, que queda sometido a cualquier cambio normativo que se produzca.

Pepsico Foods, A.I.E. insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones ni acoso.

MEDIDAS

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n))

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.a). 5º).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Estatuto de los Trabajadores, art. 52.d))

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

1. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 10 miembros: 5 por parte de la representación legal de los trabajadores firmantes del Plan de Igualdad y 5 por parte de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Velar por la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad y de las medidas en él acordadas
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las medidas acordadas
- Supervisión de la ejecución del Plan
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores
- Valoración del impacto de las acciones implantadas
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

La Empresa proporcionará a la Comisión de seguimiento, con la periodicidad que se haya acordado, la información contenida dentro de las medidas acordadas en el Plan.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados,

acuerdos y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores. **Nº 5.023**

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,

HACIENDA Y RECAUDACION

SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE UBRIQUE

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

EDICTO

D. Emilio García Reguera, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de la Sierra, Oficina de Ubrique, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de BENAOCÁZ, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

TASA POR RECOGIDA DE BASURA DOMÉSTICA, 4º trimestre del ejercicio 2019.

PLAZOS DE INGRESO: del 6 de febrero de 2020 hasta el 13 de abril de 2020, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 14:00 horas..

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Ubrique, oficina de atención al público sita en c / Juzgado nº 3 (Edificio Servicios Múltiples, planta baja), en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Ubrique, a 24 enero de 2020. El Jefe de la Unidad de Recaudación. Firmado: Emilio García Reguera.

Nº 5.258

CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

EDICTO

En sesión celebrada el día 19 de diciembre de 2019, por la Junta General del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, se aprobó, con el quórum legalmente exigido, el Presupuesto de dicho Consorcio para el 2020, y sus Bases de Ejecución, y que a efectos de reclamaciones se expuso al público, por plazo de quince días hábiles, mediante edicto nº 102.000/19, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 4 de 8 de enero de 2020, cuyo plazo comenzó a contarse el día 9 de enero de 2020 y terminó el 29 de enero de 2020, sin que durante el indicado periodo expositivo se hayan presentado impugnaciones, por cuya causa a lo regulado por el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 marzo, el referido presupuesto ha quedado aprobado definitivamente. De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de Abril, y 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, y por artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril, a continuación se detalla el Presupuesto General para 2020, resumido por capítulos.

| INGRESOS | | |
|----------------|------------------------------------|-----------------|
| CAPITULO | DENOMINACION | EUROS |
| I | IMPUESTOS DIRECTOS | ----- |
| II | IMPUESTOS INDIRECTOS | ----- |
| III | TASAS Y OTROS INGRESOS | 2.557.000,00.- |
| IV | TRANSFERENCIAS CORRIENTE | 33.831.352,00.- |
| V | INGRESOS PATRIMONIALES | 185.000,00.- |
| VI | ENAJENACION DE INVERSIONES REALES | ----- |
| VII | TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | ----- |
| VIII | VARIACIONES DE ACTIVOS FINANCIEROS | ----- |
| IX | VARIACIONES DE PASIVOS FINANCIEROS | ----- |
| TOTAL INGRESOS | | 36.573.352,00.- |
| GASTOS | | |
| CAPITULO | DENOMINACION | EUROS |
| I | REMUNERACIONES DE PERSONAL | 32.890.352,00.- |
| II | GASTOS DE BIENES CORRIENTES | 2.397.000,00.- |
| III | GASTOS FINANCIEROS | 1.000,00.- |
| IV | TRANSFERENCIAS CORRIENTE | 5.000,00.- |
| VI | INVERSIONES REALES | 1.280.000,00.- |
| VII | TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | ----- |
| VIII | ACTIVOS FINANCIEROS | ----- |
| IX | PASIVOS FINANCIEROS | ----- |
| TOTAL GASTOS | | 36.573.352,00.- |

De conformidad con lo regulado por el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer contra el referenciado Presupuesto recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cádiz, a 30 de enero de 2020. EL PRESIDENTE, Fdo.: Francisco Vaca García. **Nº 6.512**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS DECRETO DE ALCALDIA-PRESIDENCIA

CONSIDERANDO el cumplimiento del deber de la Administración Tributaria de poner a disposición de los contribuyentes la información necesaria para el cumplimiento de las obligaciones tributarias y fiscales recogida en los artículos 34 y 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, procede fijar con antelación suficiente los plazos de pago en periodo voluntario de cobranza de los tributos de cobro periódico y de notificación colectiva.

RESULTANDO ser muy conveniente, por parte del Ayuntamiento, el fijar con la suficiente antelación los plazos de cobranza que en período voluntario se van a otorgar a los contribuyentes para el pago de los tributos, cuyo cobro se exija mediante padrón de forma periódica, ya que, por una parte, obliga a la propia Administración a cumplir unos determinados plazos en los cuales deben estar confeccionados los expedientes y tramitados de forma completa, incluyendo su aprobación, remisión y publicación en el B.O.P., en los casos en los que sea preciso, y, por otra parte, aporta una garantía a los contribuyentes, que conocen en todo momento y con suficiente antelación, en qué momento van a tener que hacer frente a los pagos de tributos y exacciones que se les exijan desde el Ayuntamiento.

RESULTANDO que con el calendario fiscal se incide en la distribución temporal de los ingresos, regulando los flujos de entrada, al tiempo de diluir la presión fiscal a lo largo del ejercicio.

CONSIDERANDO que al ser un acto que tiene por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas, a tenor de lo dispuesto en los artículos 39.1 y 2 y 45.1 y 3 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debe de publicarse, para su general conocimiento, en el Boletín Oficial de la Provincia.

VISTA la propuesta de Calendario Tributario Unificado para el ejercicio 2020 elevada por el Servicio Provincial de Recaudación de la Excm. Diputación de Cádiz con fecha 26 de diciembre de 2019, ratificada con fecha 15 de enero de 2020.

VISTO el Informe de la Tesorería Municipal de fecha 16 de enero de 2020. CONSIDERANDO que esta Alcaldía es el órgano municipal competente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 21.1.f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Esta Alcaldía, en el ejercicio de sus competencias legalmente atribuidas, y previa fiscalización de conformidad de la Intervención Municipal, tiene a bien dictar la siguiente RESOLUCIÓN:

PRIMERO.- Aprobar el siguiente CALENDARIO DEL CONTRIBUYENTE PARA EL EJERCICIO 2020:

| CONCEPTO TRIBUTARIO | PERIODICIDAD | RECIBO | PERÍODO DE COBRANZA |
|--|--------------|----------|--------------------------------------|
| IBI URBANA | SEMESTRAL | 1º PLAZO | DEL 01 MAYO AL 20 DE JULIO |
| | SEMESTRAL | 2º PLAZO | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |
| IBI CARACTERÍSTICAS ESPECIALES | SEMESTRAL | 1º PLAZO | DEL 01 MAYO AL 20 DE JULIO |
| | SEMESTRAL | 2º PLAZO | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |
| IBI RÚSTICA | ANUAL | | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |
| IAE | ANUAL | | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |
| IVTM | ANUAL | | DEL 01 DE ABRIL AL 20 DE JULIO |
| TASA POR INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, ... | ANUAL | | DEL 01 DE ABRIL AL 20 DE NOVIEMBRE |
| TASA POR INSTALACIÓN DE ANUNCIOS, CARTELES, RÓTULOS, ... | ANUAL | | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |
| TASA POR RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS Y RESIDUOS SÓLIDOS | ANUAL | | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |
| TASA POR ENTRADAS DE VEHÍCULOS Y RESERVA DE VÍA PÚBLICA | ANUAL | | DEL 01 SEPTIEMBRE AL 20 DE NOVIEMBRE |

Cuando los vencimientos del plazo coincidan con un sábado o día inhábil se considerarán trasladados al primer día hábil siguiente.

Se advierte, asimismo, que, transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

SEGUNDO.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para su difusión y general conocimiento, siendo susceptible el mismo de impugnación en vía contencioso-administrativa por quienes sean titulares de derechos o intereses legítimos, sin que la interposición del recurso interrumpa su aplicación, así como acordar que se dé la máxima publicidad a dicho Calendario.

TERCERO.- Reservar a esta Alcaldía-Presidencia la facultad de modificar el presente calendario cuando motivos de índole técnica, debidamente justificados, impidan la gestión recursos económicos indicados en las fechas señaladas, informando de tal circunstancia a los ciudadanos con la suficiente antelación.

20/01/2020. Ante mí, EL ALCALDE-PRESIDENTE, JOSE IGNACIO LANDALUCE CALLEJA. Firmado. EL SECRETARIO GENERAL, JOSE LUIS LÓPEZ GUIO. Firmado.

Nº 5.184

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO

Expediente.: 20/19. El Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Decreto Número 175, de fecha 13 de enero de 2020, ha dispuesto aprobar inicialmente el "PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA DELIMITACIÓN DE LA UNIDAD DE EJECUCIÓN 1 DEL SECTOR 5 "LOS TOMATES", PROMOVIDO POR GERENCIA DE URBANISMO .

Asimismo y en cumplimiento de exigencia legal, se ha resuelto someter a información pública el citado Proyecto y la demás documentación del correspondiente expediente, pudiendo ser examinado en la Sección Administrativa de la Gerencia

Municipal de Urbanismo, sita en la Plaza de Andalucía, local bajo s/n, según consta en la Memoria del Proyecto y cuyo objeto se puede resumir en:

- La UE1.1, que coincide con los terrenos sobre los que se ha completado la urbanización, aunque con determinadas deficiencias, y que se encuentran prácticamente consolidados por la edificación.

- La UE1.2, que incluye el resto de la unidad de ejecución original. Se trata de terrenos parcialmente urbanizados, en los que faltan por ejecutar determinados elementos y sobre los que no existen edificaciones terminadas en condiciones de utilización.

En consecuencia, durante el plazo de VEINTE DIAS, a contar desde la inserción de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, podrán presentarse las alegaciones y observaciones que al respecto se estimen pertinentes.

Los límites del ámbito del sector afectado por la citada modificación son los terrenos afectados por el expediente de delimitación que corresponden con los incluidos en el ámbito de la unidad de ejecución UE 1

15/01/2020. LA CONCEJAL DELEGADA DE URBANISMO. Firmado:
Yessica Rodríguez Espinosa. **Nº 5.190**

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS EDICTO

Mediante Decreto de esta Alcaldía de esta misma fecha, se han aprobado los Padrones y Listas Cobratorias de los conceptos: TASA POR LA INSTALACION DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA, TASA POR LA INSTALACION DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO y TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS correspondientes al primer trimestre del ejercicio 2020, que estarán expuestos al público en las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sitas en Plaza de la Iglesia, nº 1 de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados Padrones y Listas Cobratorias con las modificaciones que, en su caso pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los tributos y ejercicios mencionados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que se termine la exposición al público de los Padrones y Listas Cobratorias.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago, de los recibos de los mencionados conceptos, correspondientes a los periodos anteriormente indicados, serán los siguientes:

| CONCEPTO | PERIODO VOLUNTARIO |
|---|--|
| - TASA POR LA INSTALACIÓN DE QUIOSCOS EN LA VÍA PÚBLICA (recibos trimestrales) | PRIMER TRIMESTRE: Desde el 6 de Febrero al 12 de Abril de 2020. |
| - TASA POR LA INSTALACIÓN DE PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA – MERCADILLO (recibos trimestrales) | |
| - TASA POR LAS UTILIZACIONES PRIVATIVAS O APROVECHAMIENTOS ESPECIALES DE LOS BIENES DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS (recibos trimestrales) | |

Los contribuyentes afectados, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias a través de las Entidades Bancarias utilizando la modalidad de “dúpticos” que, previamente podrán retirarse en la Oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación de Cádiz, sita en C/ Arroyo del Pun, de lunes a viernes en horario de 9:00 h a 14:00 h. Asimismo, se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación bancaria de pago a través de las entidades bancarias y cajas de ahorro.

Transcurrido el indicado plazo se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los siguientes recargos, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria:

I. El recargo ejecutivo que será del 5 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

II. El recargo de apremio reducido que será del 10 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en el periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 LGT para las deudas apremiadas.

III. El recargo de apremio ordinario que será del 20 por 100 y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

IV. El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo ejecutivo o el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente. Los Barrios, 16 de Enero de 2020. EL ALCALDE, Fdo.: Miguel Fermín Alconchel Jiménez.

Nº 5.200

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Por Decreto del Primer Teniente Alcalde, Delegado de Hacienda, con número 941/2019, de fecha 30 de diciembre, se dicta resolución aprobando provisionalmente el Padrón de Tasa por Suministro de Agua Potable, Alcantarillado, Canon de Vertidos, Canon de Trasvase y Canon de Mejora, correspondiente al Cuarto Trimestre del ejercicio 2019.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ordenanza Municipal de Gestión, Recaudación e Inspección de Tributos Locales en relación con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y formular las alegaciones que estimen oportunas, haciéndose constar que en el caso de no producirse, esta resolución debe de entenderse como definitiva.

Dicho Padrón se encuentra en la Unidad de Rentas, sita en la primera planta de este Ayuntamiento a disposición de los interesados.

La exposición pública del presente Padrón producirá los efectos de notificación de las liquidaciones de cuotas que figuren consignadas.

Según lo estipulado en la Disposición Adicional 1.2 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con lo dispuesto en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, contra las cuotas comprendidas en el referido Padrón podrá interponerse Recurso de Reposición, previo al Contencioso-Administrativo, ante el Sr. Alcalde-Presidente, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón que nos ocupa.

El recurso de reposición se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos. En Trebujena, a 13 de Enero de 2020. El Primer Teniente-Alcalde. Firmado: D. Ramón Galán Oliveros.

Nº 5.222

AYUNTAMIENTO DE TORRE ALHAQUIME EDICTO

DON PEDRO BARROSO SALAS, ALCALDE PRESIDENTE
HACE SABER:

Habiéndose apreciado un error en la publicación de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Torre-Alháquime el día 31/12/2019 en el BOP de Cádiz n.º 248 y número de anuncio n.º103.110 se procede a su publicación una vez corregida:

PLANTILLA DE PERSONAL

| Denominación de los puestos | No. puestos, observaciones |
|---|----------------------------|
| A. FUNCIONARIOS | |
| Escala de Administración Especial, Policía Local | 1, grupo C1, nivel 22 |
| Escala Habilitación Nacional, Secretario Interventor | 1, grupo A1, nivel 30 |
| Escala Administración General, Administrativa | 1, grupo C1, nivel 16 |
| Escala Administración Especial, Técnico Informática | 1, grupo C1, nivel 22 |
| B. PERSONAL LABORAL | |
| Vigilante Municipal | 1 |
| Peones limpieza vías públicas (asim grupo E, nivel 9) | 2 |
| Auxiliares Servicio de Ayuda a Domicilio | 6 |
| Monitora Envejecimiento Activo | 1 |
| Monitora Ludoteca | 1 |
| Trabajadora Social | 1 |
| Limpiadoras edificios municipales | 2 |
| Secretario del Juzgado de Paz | 1 |
| C. RESUMEN | |
| A. Funcionarios | 5 |
| B. Personal laboral | 15 |
| Total Plantilla | 20 |

Torre Alháuquime, 24 de enero de 2020. EL ALCALDE PRESIDENTE,
Pedro Barroso Salas. Firmado. **Nº 5.223**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA E INSTRUCCION Nº 4 EL PUERTO DE SANTA MARIA

EDICTO. NOTIFICACION

N.I.G.: 1102742C20110003892. Procedimiento: Interv. Judic. desacuerdo ejercicio patria potestad 265/2019. Negociado: Z. Sobre: Derecho de Familia: otras cuestiones. De: AGATAMAKSYMIUK. Procurador/a: Sr/a. ALMUDENABALBUENA MORA-FIGUEROA. Contra: JAROSLAW MAKSYMIUK

FRANCISCO MORENO BERNAL, Letrado/a de la Administración de Justicia, JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NUMERO 4 DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA (CÁDIZ).

Que en este tribunal se siguen autos DESACUERDO PATRIA POTESTAD 265/19, seguidos frente a JAROSLAW MAKSYMIUK, se ha dictado AUTO de 14 de octubre de 2019, quedando dicha resolución en la oficina de este Juzgado a disposición del mismo y, no siendo conocido su domicilio, se le notifica dicha resolución por medio del presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL PUERTO DE SANTA MARÍA (CADIZ) a veinte de diciembre de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 1.523

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 ALGECIRAS EDICTO

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 12/2018. Negociado: T. N.I.G.: 110044442018000012. De: D/Dª. FRANCISCO JOSE MORA SERRANO. Abogado: ANA MARÍA MARTÍNEZ GARCÍA. Contra: D/Dª. BORRELL CLIVE

D/Dª. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 12/2018 se ha acordado citar a BORRELL CLIVE como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día VEINTIDÓS DE JULIO DE 2020, A LAS 12.30 y 12.45 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN Nº 55 (EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL) 11202 debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a BORRELL CLIVE (BAR CAFETERÍA RESTAURANTE DÍMELO)

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Algeciras, a veintidós de enero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 5.035

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA SALA DE LO SOCIAL SEVILLA EDICTO

D./ ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL

SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA CON SEDE EN SEVILLA.

HACE SABER:

Que en el Recurso de Suplicación nº 1112/2018, se ha dictado Auto por esta Sala, con fecha 15/01/2020 declarando desierto el recurso de casación para unificación de doctrina preparado contra la sentencia dictada en el Recurso de Suplicación nº 1112/2018, que dimana del procedimiento nº 548/2015 del Juzgado de lo Social nº Uno de Cádiz.

Del contenido del Auto podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra el mismo podrá interponer recurso de queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el plazo de diez días desde la notificación, debiendo acompañarse con dicho recurso una copia de esta resolución.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a PROMOCIONES Y CONSTRUCCIONES RONZAL, S.L., cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de CÁDIZ.

En SEVILLA a diecisiete de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA /A DE LA SALA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 5.161

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 ALGECIRAS EDICTO

D/Dª JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1894/2017 a instancia de la parte actora D/Dª. VANIPA INYABUTR contra SOTOICE S.L. sobre Despidos/Ceses en general se ha dictado SENTENCIA de fecha 22-01-20, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. Vanipa Inyabutr, contra SOTICE S.L., se declara la improcedencia del despido realizado por la demandada y se condena a la empresa a que dentro del plazo de CINCO DÍAS a contar desde la notificación de la presente Sentencia, opte EXPRESAMENTE entre la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de salarios de tramitación; o le indemnice en la suma de 39619 euros (entendiéndose que en el supuesto de no optar expresamente el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera).

EI FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado SOTOICE S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintidós de enero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.209

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 ALGECIRAS EDICTO

D/Dª JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 5/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. FRANCISCA LUZ CORRALES PAJARES, MANUELA JESÚS MENA ORTEGA y JUANA MATILDE GUZMÁN VEGA contra MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR, S.L. y GRUPO 3 ML MARBELLA 2016, S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCIÓN de fecha 22-01-20 del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por Dª Francisca Luz

Corrales Pajares, D^a Manuela Jesús Mena Ortega y D^a Juana Matilde Guzmán Vega contra las empresas MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS SOLYSUR S.L. y GRUPO 3ML MARBELLA 2016 S.L., condenándolas de forma solidaria al pago de:

- 2.423'37 euros a D^a Francisca Luz Corrales Pajares.

- 3.582'20 euros a D^a Manuela Jesús Mena Ortega.

- 2.380'62 euros a D^a Juana Matilde Guzmán Vega.

El FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndole que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de notificación al demandado MANTENIMIENTO Y SERVICIOS SOLYSUR, S.L. y GRUPO 3 ML MARBELLA 2016, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintitrés de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.225

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 2546/2017. Negociado: A. N.I.G.: 1100444420170002499. De: D/D^a. ISMAEL HERRERA FERRER. Abogado: NATALIA REYES PÉREZ. Contra: D/D^a. GRUPO 3 ML MARBELLA 2016 S.L., FOGASA, RYDER CLUBS RESTAURANTES, S.L., SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE, SI., BURGOS PROPERTIES, S.L.U., COSTAGOL 73 S.A. y PROMAGA, S.A.

D. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 2546/2017 se ha acordado citar a GRUPO 3 ML MARBELLA 2016 S.L., RYDER CLUBS RESTAURANTES, S.L., SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE, S.L., BURGOS PROPERTIES, S.L.U., COSTAGOL 73 S.A. y PROMAGA, S.A. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día VEINTE DE MARZO/20 A LAS 12.30 y 12.40 HORAS, respectivamente, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN Nº 55, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a GRUPO 3 ML MARBELLA 2016 S.L., RYDER CLUBS RESTAURANTES, S.L., SERVICIOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS DE SAN ROQUE, S.L., BURGOS PROPERTIES, S.L.U., COSTAGOL 73 S.A. y PROMAGA, S.A..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Algeciras, a veintiuno de enero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.230

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO**

D/D^a JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1895/2017 a instancia de la parte actora D/D^a. VANIPA INYABUTR contra SOTOICE S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 22-01-20, cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

"FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por D. Vanipa Inyabutr contra SOTICE S.L., condenándola al pago de 3.284'10 euros brutos, más el 10% de mora procesal.

El FOGASA responderá con carácter subsidiario, en su caso, en los términos previstos en el artículo 33 del ET y concordantes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndole que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde el siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, recurso que deberá anunciarse ante este Juzgado conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos para su debido cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de notificación al demandado SOTOICE S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintidós de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.232

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7
MADRID
EDICTO**

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ÓRGANO QUE ORDENA CITAR: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE Madrid .

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA: JUICIO Nº 1074/2019 PROMOVIDO POR D./Dña. LAURA JANNETTE ALVAREZ CONCEPCIÓN SOBRE Despido .

PERSONA QUE SE CITA: INMOBANDIN ACTIVOS S.L. EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN: ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO EN SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D./Dña. LAURA JANNETTE ALVAREZ CONCEPCIÓN SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER: EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 4 - 28008, EL DÍA 25/02/2020, A LAS 10:30 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

1.- Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (Art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2.- Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (Art. 82.2 LJS).

3.- Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (Art. 21.2 LJS).

4.- Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil -LEC-, en relación con el artículo 91 de la LJS), además de imponerle, previa audiencia, una multa de entre 180 y 600 euros (artículo 304 y 292.4 LEC);

5.- La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid , a diecisiete de enero de dos mil veinte . D./Dña. RAQUEL PAZ GARCÍA DE MATEOS. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.239

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
ALGECIRAS
EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 711/2019. Negociado: 1. N.I.G.: 1100444420190001002. De: D/D^a. ANTONIO NIETO PAVÓN, JOSE ANT ROCHA SÁNCHEZ, JOSE MANUEL GIL LÓPEZ y JOSE LUIS ENRIQUE MORENO. Abogado: JUAN ANTONIO ORTIZ TORRES. Contra: D/D^a. CONSTRUCCIONES ARTESROC SPAIN S.L.

D/D^a. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALGECIRAS

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 711/2019 se ha acordado citar a CONSTRUCCIONES ARTESROC SPAIN S.L. Y SIMONA CARMEN RUSO como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 26 DE MARZO DE 2020, A LAS 12:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán

lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. VIRGEN DEL CARMEN 55, EDIFICIO AUDIENCIA PROVINCIAL debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a CONSTRUCCIONES ARTESROC SPAIN S.L. Y SIMONA CARMEN RUSO.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En ALGECIRAS, a veintitrés de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.272

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1114/2018 Negociado: MA. N.I.G.: 110204420180003237. De: D/Dª. LUCAS GAVILAN SABORIDO. Contra: D/Dª. ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G SL.

D/Dª. JOSE MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1114/2018 se ha acordado citar a ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 14 DE FEBRERO DE 2020 A LAS 11.15 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVENIDA ALCALDE ÁLVARO DOMEQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESIÓN JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a ACTUACIONES INTEGRALES DOBLE G SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a veinticuatro de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 5.278

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
CADIZ
EDICTO**

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 839/2015. Negociado: 19. N.I.G.: 1101244S20150002697. De: D/Da. SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTADAL. Contra: D/Da. JUAN CARLOS ROMERO ROJAS, ASOC.PARA SDAD.DE LA INFORM.INNOVA, ASOC.DE APOYO AL MEDIO AMBIENTE, NATURA, FUND.UNIVERSIDAD EMPRESA DE LA PRO VDE CADIZ y FOGASA. Abogado: LIDIA VARGAS CASTILLO

D/Dª. LIDIA ALCALA COIRADA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 839/2015 se ha acordado citar a ASOC.PARA SDAD.DE LA INFORM. INNOVA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día CATORCE DE FEBRERO DE 2020 A LAS 13:00 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA DE CADIZ, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a ASOC.PARA SDAD.DE LA INFORM. INNOVA.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En CADIZ, a veintitrés de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al

derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 5.783

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
CADIZ
EDICTO**

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 477/2017. Negociado: 29.N.I.G.: 1101244S20170001369. De: D. Antonio Guillén Rodríguez. Abogado: José Ricardo Gil. Contra: Seguridad Integral Canaria S.A. Marsegur, Garda Servicios Seguridad S.A. y Administrador Concursal de Garda Servicios Seguridad D. Aticus Ocaña Martín. Abogado: Aticus Ocaña Martín.

Dª.LIDIA ALCALACOIRADA, LETRADO/ADE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 477/2017 se ha acordado citar a GARDASERVICIOS DE SEGURIDAD S.A. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 12 DE FEBRERO DE 2020 A LAS 11.30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a GARDASERVICIOS DE SEGURIDAD S.A..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En CADIZ, a treinta de enero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 6.710

VARIOS

**EMPRESA MUNICIPAL DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y
DEPENDENCIAS MUNICIPALES (ELICODESA),
SOCIEDAD ANONIMA
SANLUCAR DE BARRAMEDA**

Miguel Verdún Pérez, en calidad de Director-Gerente y en uso de las facultades delegadas en virtud de escritura de poder, de fecha 8 de enero de 2020 ante la Notario del Ilustre Colegio de Sevilla, Dª Inmaculada Benítez González, con número de protocolo 30 e inscrito en el Registro Mercantil de Cádiz, D.ª María Inmaculada Benítez González, e inscrito en el Registro Mercantil de Cádiz, al tomo 2325, folio 104, sección 8ª, hoja CA-23527, inscripción 43,

ANUNCIA

Único.- Que en la pagina web del Ayuntamiento de Sanlúcar, www.sanlucardebarrameda.es [sección "ANUNCIOS"] se encuentran expuestas las Bases para la convocatoria pública para la contratación laboral temporal de dos (2) oficiales de pintura, un (1) oficial de oficios varios, dos (2) peones de mantenimiento y cinco (5) peones de limpieza, para la empresa municipal ELICODESA SAU.

Lo que se hace público para general conocimiento, quedando dicha convocatoria abierta para la presentación de solicitudes durante DIEZ (10) DIAS NATURALES, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP de Cádiz.

Sanlúcar de Barrameda, a 29 de enero de 2020. EL DIRECTOR GERENTE.
Fdo.: Miguel Verdún Pérez.

Nº 6.632

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCION 2020: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros