



CONVENIO COLECTIVO DE SNACK VENTURES, S. A. (MATUTANO), DELEGACIÓN DE MARBELLA

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal

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

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a la delegación de ventas que la empresa tiene actualmente en Marbella.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de cinco años y nueve meses, entrando en vigor el día 1 de abril de 2005 y finalizando el 31 de diciembre del 2010.

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.

El convenio quedará prorrogado tácitamente, de no mediar denuncia en tiempo, según lo previsto en el mismo.

Artículo 4. Unidad de convenio

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

Capítulo II Categorías profesionales

Artículo 5. Categorías profesionales

1) VENDEDOR CON AUTOVENTA

Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de



carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

Existen los siguientes niveles:

a) Vendedor 1. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de 12 meses o como resultado de varias contrataciones del mismo trabajador ya sea con o sin interrupción.

b) Vendedor 2. Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de 12 meses o como resultado de varias contrataciones del mismo trabajador ya sea con o sin interrupción.

c) Vendedor 3. Es el vendedor de autoventa que acredita una antigüedad superior a 24 meses en dicho puesto o como resultado de varias contrataciones del mismo trabajador ya sea con o sin interrupción.

2) VENDEDOR DE CAMPAÑA

Es el vendedor con autoventa contratado especialmente para cubrir unas rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

3) VENDEDOR SUPLENTE

Es el vendedor con autoventa que suplente a cualquier vendedor, con las mismas funciones y responsabilidades que este.

4) MERCHANDISER O RELLENADOR DE EXPOSITORES

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

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

efectivo del producto.

Niveles:

Merchandiser 1. Es el merchandiser que acredita en el puesto una antigüedad inferior a 6 meses.

Merchandiser 2. Es el merchandiser que acredita en el puesto una antigüedad superior a 6 meses.

5) MONITOR

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

En el caso de que un vendedor sea promocionado a monitor y transcurridos tres meses en este puesto, la empresa decidirá sobre la continuidad en el mismo. En caso afirmativo, consolidará la categoría.

6) CONDUCTOR

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

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

7) REPONEDOR

Es el trabajador que se encarga de rotar el producto en el punto de venta. Es responsable de la colocación y rotación del producto así como de la publicidad, etiquetaje, y retirada del producto caducado.

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

8) GESTOR DE RUTA

Es el trabajador que se encarga, en el Canal de Libre Servicio (CLS), de visitar diariamente los clientes que tienen asignados, y tomar pedido de sus necesidades (mediante el uso del HHC), asegurándose al mismo tiempo, que se cumplen todos

los estándares de ejecución descritos por la compañía. Debe también mantener al cliente informado de todas las actividades, promociones, pilas, materiales de exhibición, POP, y productos nuevos.

Asimismo, y con objeto de que los acuerdos alcanzados con el cliente sean correctamente ejecutados, debe encargarse de anotarlos en la Hoja de Actividades, creada a tal efecto, y que posteriormente, entregará al Auxiliar de Reparto, con todos los detalles necesarios. Igualmente, es responsable de mantener informado puntualmente a su supervisor de cualquier tema de interés, además de cumplimentar la ficha de evaluación del cliente, y mejorar las oportunidades que ambos hayan determinado diariamente.

9) AUXILIAR DE REPARTO

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

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

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

10) VENDEDOR DE PREVENTA

Es el trabajador que se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de visitar a todos los clientes que corresponden a su ruta, realizando las acciones de venta necesarias (mediante el uso del HHC) para conseguir, en cada uno de ellos, los estándares de ejecución establecidos por la compañía: servicio, ubicación, espacio, gama de productos y material de POP.

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

11) REPARTIDOR DE PREVENTA

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

estándares de ejecución señalados por la compañía.

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

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

Asimismo, tiene que imprimir la liquidación diaria, cuadrar el efectivo, de acuerdo con la liquidación diaria, imprimir el inventario teórico diariamente, cargar y ordenar la mercancía en el vehículo, y realizar el control del inventario físico.

12) GESTOR DE SUPERMERCADOS

Es responsable de visitar los clientes e informarles de productos nuevos, promociones y fueras de stock de productos de la Empresa.

Asimismo, informará a la compañía de cualquier incidencia que pueda surgir en su relación con los clientes.

El ámbito de actividad será la comercialización de productos de distribución centralizada y los clientes centralizados. Se entiende por cliente centralizado cuando un cliente realiza por sí mismo la distribución y reposición del producto de la Empresa. Al ocupante de este puesto se le asignará un vehículo de Empresa adecuado para su desplazamiento, la utilización del vehículo así como el pago de los gastos derivados del mismo se regirá por lo establecido en el Convenio

Colectivo de la Dc de Marbella.

Su retribución estará formada por:

Salario base: El salario base de la categoría profesional de Mercha, y plus CLS en función del Convenio Colectivo de la Delegación.

Plus empresa: El importe equivalente a la garantía de comisiones aplicable según convenio por reorganización de ruta. Si al ocupante de este puesto no fuera posible la aplicación de este criterio, el importe a percibir por este concepto sería el promedio de las comisiones de los últimos trece periodos del Canal OT correspondientes a la Delegación.

Ayuda comida: Siempre que coma fuera de su domicilio habitual por razones de índole profesional y por importe igual al establecido en el Convenio Colectivo de la delegación.

Pagas extraordinarias: Dos pagas extras cuya cuantía será el salario base de la categoría y una paga de beneficios cuya cuantía será el salario base y el plus empresa de la categoría a percibir en la fecha establecida en el convenio de la

delegación.

Su jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes y con carácter general el horario de trabajo será de 7:00 a 17:00 horas. Se establece una flexibilidad de 2 horas máximo en la hora de inicio de la jornada. El tiempo de flexibilidad utilizado deberá recuperarse obligatoriamente en el mismo día al finalizar la jornada.

Dispondrá de 2 horas de descanso para comida. En caso de no utilizar todo el tiempo de descanso para comida, el tiempo no utilizado se descontará de la hora de finalización de la jornada de ese día, o en su caso, del tiempo de prolongación por la utilización de la flexibilidad de inicio de jornada.

Serán de aplicación a esta categoría otros pluses salariales y no salariales reconocidos para la categoría de Mercha en el actual Convenio Colectivo.

En lo relativo a permisos, vacaciones, ropa de trabajo y otros conceptos contenidos en el Convenio Colectivo aplicable y no recogidos en esta definición se estará a lo dispuesto para la categoría de Mercha.

Artículo 6. Equivalencia de categorías

En los casos de promoción de un merchandiser a Vendedor-Autoventa, si el merchandiser tiene más de tres años de antigüedad en dicha posición, a los seis meses, y como reconocimiento a la experiencia adquirida, pasará a ostentar el nivel de Vendedor-Autoventa 3.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 7. Cambio de ruta

De conformidad con lo expuesto en la legislación vigente, la empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de DTS o CLS de la forma que estime como más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor con autoventa o merchandiser que sea cambiado de ruta se le garantizará durante 3 periodos el promedio de las comisiones sobre ventas que hubiera efectuado durante los 13 últimos periodos anteriores al cambio, para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio.

Se establece la posibilidad de poder ampliar hasta dos periodos más la garantía por cambio o reestructuración de ruta, cuando así lo decida una comisión formada por el interesado, el Supervisor, y el Representante de los Trabajadores, por haber quedado acreditado que esta medida es necesaria.

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

Capítulo IV Condiciones de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para los merchandisers, que será de lunes a sábado.

Dadas las especiales características del trabajo de ventas, que comporta una relativa independencia en lo que a ritmo e intensidad se requiere, pudiera darse una posible prolongación de jornada, que al no tener la consideración de trabajo efectivo, no tiene el carácter de horas extraordinarias. En consideración a lo expuesto la empresa abonará un incentivo sobre la venta, que se incorpora a las comisiones establecidas en el artículo 10 h y consistente en un 0,5% de comisión ya incorporado en las comisiones establecidas en dicho artículo.

Por razones de orden práctico, acuerdan regirse por las fiestas locales del municipio de Marbella.

Artículo 9. Vacaciones

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en el anexo A para cada categoría, y en el caso de vendedores merchandisers, se incluirá promedio de comisiones computadas del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas y a los trabajadores la designación de las personas concretas, distribuyéndose los días de vacaciones de común acuerdo entre ambas partes, realizándose la distribución, en la medida de lo posible, por el mes completo. Esto se llevará a efecto dentro del primer trimestre del año. A principio de cada año se confeccionará el plan de vacaciones que será expuesto de forma pública en el tablón de anuncios de la Delegación.

Artículo 10. Permisos retribuidos

En lo referente a permisos y licencias se estará a lo regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET), excepto en los supuestos de:

1. Se incrementa en un día el permiso por traslado domicilio habitual.



2. Los trabajadores tendrán derecho a un día por intervención en hospital de día de parientes hasta tercer grado de consanguinidad (Tíos).
3. Enfermedad grave de pariente hasta segundo grado. En este caso, el permiso se podrá disfrutar en un plazo de 7 días desde el hecho causante.
4. Asuntos propios: se establecerá un día para asuntos propios con recuperación de los clientes de la ruta y que no podrá ser disfrutado por dos o más personas a la vez ni en semanas con festivo íter semanal. Tampoco podrá ser acumulado a las vacaciones anuales.

Artículo 11. Complemento para la incapacidad temporal

Ante una incapacidad temporal debida a cualquier causa, la empresa se compromete a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario fijo.

Capítulo V Condiciones económicas

Artículo 12. 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 13. Incremento salarial

- * Para el año 2005: Se acuerda un incremento en los conceptos fijos de retribución del: 3,7%.
- * Para el año 2006: Se acuerda un incremento en los conceptos fijos de retribución del 2,7%.
- * Para el año 2007: Se acuerda un incremento en los conceptos fijos de retribución del 4,2%.
- * Para el año 2008: Se acuerda un incremento en los conceptos fijos de retribución:
 - OT: IPC real o previsto (el más favorable) cada año.
 - DTS: Cláusula de productividad:
 - Incremento de venta neta sobre el año anterior de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2008 + 0,65% vs año anterior = IPC Previsto (2%)* (Este ejercicio 2008 se garantiza el



incremento de precios nacional previsto por el Gobierno = 2%).

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2008 + 1,13% vs año anterior = IPC real.

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2008 + 1,29%, IPC real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo. 2009:

- OT: IPC real o previsto (el más favorable)

- DTS: Cláusula de productividad:

- Incremento de venta neta sobre el año anterior de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2009 + 0,65% incrementado en el IPC 2008 vs año anterior = IPC Previsto marcado por el Gobierno*. En 2009 se garantiza el IPC nacional previsto por el Gobierno.

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2009 + 1,13% incrementado en el IPC 2008 vs año anterior = IPC real.

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2009 + 1,29% incrementado en el IPC 2008, IPC real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

2010:

- OT: IPC real

- DTS: Cláusula de productividad:

- Para el año 2010 se garantiza el 75% del IPC nacional previsto por el Gobierno.

- Incremento de venta neta sobre el año anterior de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2010 + diferencial 2009 incrementado en el IPC 2009 vs año anterior = diferencial hasta IPC Previsto.

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2010 + diferencial 2009 incrementado en el IPC 2009 vs año anterior = IPC real

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2010 + diferencial 2009 incrementado en el IPC 2009 IPC real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

* De forma transitoria, los años 2008 y 2009 se garantizará un incremento del IPC Previsto (2% en 2008).

Los incrementos correspondientes a los años 2008 y 2009 se aplicarán de la siguiente forma:

A principios de año, una vez se conozca el IPC nacional previsto por el Gobierno, se aplicará dicho incremento.

En cuanto se conozca el IPC real nacional definitivo de ese año, se procederá a regularizar el incremento contra el IPC real nacional previsto siempre y cuando se consigan los objetivos de crecimiento de venta neta

Los incrementos correspondientes al año 2.010 se aplicarán de la siguiente forma:

A principios de año, una vez se conozca el IPC nacional previsto por el Gobierno, se aplicará el 75% de dicho IPC previsto.

En cuanto se conozca el IPC real nacional definitivo de ese año, se procederá a regularizar el incremento contra el IPC real nacional previsto siempre y cuando se consigan los objetivos de crecimiento de venta neta.

La aplicación de este incremento se realizará sobre todos los conceptos salariales y no salariales

ANEXO A. TABLA SALARIAL

ANEXO B. INCENTIVOS

Se establece, a partir del Q1 de 2008, un plan de incentivos trimestrales para todo el personal de DTS del siguiente modo:

Si el grupo de DTS supera su plan trimestral de venta neta (el mismo que el del supervisor) se abonarán a cada empleado de dicho grupo el importe derivado del siguiente escalado:

- Si se iguala el plan = 75 €
- Si se supera el plan en un 0,5% = 100 €
- Si se supera el plan en un 1,0% = 125 €
- Si se supera el plan en un 1,5% = 150 €
- Si se supera el plan en un 2,0% = 200 €

Si no se cumpliera el plan del supervisor en alguno de los trimestres y se llegara

al plan a final de año, se recuperará el trimestre o los trimestres en los que no se haya llegado cómo si en los mismos se hubiese llegado al 100% del plan, percibiendo por tanto, en cada uno de ellos un incentivo de 75 euros.

Artículo 14. Conceptos salariales

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

a) Salario base: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional en vigor.

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

c) Plus de asistencia:

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

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

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

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

5. En casos especiales, la empresa y los representantes de los trabajadores, estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan concurrir. En ningún caso el mencionado Plus se concederá durante los 15 días, que serán siempre penalizados.

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

e) Plus conducción: Será abonado a los merchandisers durante los primeros seis meses de contrato en 15 pagas.

f) Plus canal libre servicio: (CLS): Tiene carácter voluntario, y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base, que puedan realizarse durante la vigencia del presente convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir de los seis meses de contrato, y sustituye al Plus de Conducción que queda absorbido por el mismo, siendo abonado en 15 pagas

g) Pagas extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias de beneficios, verano y Navidad en las cuantías que a continuación se indican:

1. La de beneficios, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría tal como se detalla en la tabla salarial anexa y promedio de comisiones, calculadas sobre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado.

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

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio, le serán abonadas las tres gratificaciones extraordinarias que se establecen en el presente convenio, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia, sin que en ningún caso, ninguna de ellas pueda superar lo percibido por el trabajador por estos conceptos en su último mes de trabajo en la empresa.

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

h) Comisiones: Los trabajadores afectados por el presente convenio que perciban comisiones según lo señalado en la tabla salarial anexa, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1. Vendedor 1 = 3,0% de su venta por periodo

2. Vendedor 2 = 4,0% de su venta por periodo

3. Vendedor 3 = 5,5% de su venta por periodo

4. Vendedor de campaña = 5,5% de su venta por periodo

5. Merchandiser = 1,0% de su venta neta por periodo, durante los primeros 6 meses de contrato y el 1,5% de su venta neta por periodo a partir de los primeros seis meses de contrato y posteriores.

6. Monitor = Promedio comisión sobre el 50% de las comisiones de DTS más altas.

7. Precio joven = El 4,0% de la venta neta de dicha línea por periodo.

8. Marca blanca = Para los productos denominados Marca Blanca la comisión a percibir será de 1,1% o 0,8% en función de que el trabajo a realizar sea completo o sólo reposición.

9. Suplencia = Igual que vendedor 3. En caso de encontrarse durante un periodo de tiempo sin efectuar suplencias de ningún vendedor o sin ruta, percibirá en concepto de comisiones, el promedio correspondiente a la media de la delegación.

Las comisiones devengarán por venta neta semanal (venta bruta menos el importe de las devoluciones, promociones y producto regalado de la semana) incluyendo el antiguo ITE.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los vendedores. Para su cómputo, aplicará el porcentaje correspondiente de cada vendedor, al promedio de las ventas por él realizada, durante los 7 periodos anteriores a causar baja.

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

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

2. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

Artículo 15. Conceptos no salariales

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

En la tabla salarial anexa se incluyen las cantidades en conceptos no salariales a percibir durante el periodo de duración de este convenio.

a) Quebranto de moneda: Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores de autoventa, y no 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 a los vendedores con autoventa con derecho "ad-personam" adquirido a percibir el concepto de ayuda comida, la

cantidad establecida en las tablas salariales siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma.

Para el año 2007 el importe será de 9,20 euros brutos y se revisará cada año con los mismos incrementos que el resto de conceptos (IPC real o previsto).

En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos b y c.

En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos b y c.

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

d) Pernocta: Para aquellos vendedores con autoventa a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda quedará fijada en las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa.

e) Ayuda escolar: Se establece una ayuda escolar por trabajador con hijos en edad escolar desde los niveles de Educación Infantil (3 años) hasta COU o FP. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa, y según la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa.

f) Ayuda a hijos discapacitados: Los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social, recibirán igual cuantía por la empresa.

El incremento aplicable a los conceptos no salariales del quebranto de moneda y a la ayuda escolar será el IPC real o previsto (el más favorable) para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 16. Festivos

Se establece el Plus Festivo para el año 2007 será de 65 euros brutos a abonar a aquellos trabajadores del canal CLS que por imperativos de negocio deban trabajar en día festivo. Dicho plus se abonará proporcionalmente a la jornada trabajada y se revisará cada año con los mismos incrementos que el resto de conceptos (IPC real o previsto).

Artículo 17. Periodo de prueba

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece el periodo de prueba en dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.

El periodo de prueba correspondiente a cada caso concreto quedará interrumpido en caso de incapacidad temporal.

Capítulo VI Uniformidad

Artículo 18. Uniformes

La empresa facilitará anualmente a los vendedores, merchas, gestores de ruta, repartidores de preventa, auxiliares de reparto y conductores el siguiente vestuario: 5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 1 jersey, un chaleco y una corbata.

Asimismo, facilitará cada 3 años 1 anorak. A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado. También se facilitará un chubasquero cada dos años, alternando con el anorak.

A los reponedores se les proporcionarán dos batas en verano y dos en invierno.

A los Gestores de Supermercados (GS) se les facilitará la correspondiente uniformidad establecida por la Dirección de ventas.

Capítulo VII Seguridad y Salud Laboral

Artículo 19. Reconocimiento médico

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

Capítulo VIII Garantías

Artículo 20. Comisión Mixta Paritaria

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

Estará formada por dos miembros por cada una de las partes pudiendo cada una de las mismas tener un 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 estas a la decisión de la autoridad laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma, el domicilio del centro de trabajo.

Artículo 21. Garantía carnet de conducir

En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir de un vendedor, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, se aplicará la actual garantía de convenio, pero en el caso de retiradas superiores a tres meses o en los casos en los que no sea posible asignar al vendedor a otro puesto de trabajo, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones por parte del vendedor durante el tiempo que dure la sanción de retirada de carné.

Asimismo, cuando resulte imposible por causas no imputables a la empresa tener a disposición del vendedor un conductor contratado, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del vendedor.

En el 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.

Artículo 22. Garantía por atraco - robo

En caso de atraco o robo, sufrido por un vendedor, merchandiser y reparto de preventa, la empresa se hará cargo del importe total de la cantidad sustraída, cuando estos queden demostrados.

Se considerará demostrada la existencia de atraco o robo, mediante la entrega de la denuncia realizada en la Comisaría de policía más cercana.

Artículo 23. Compensación por avería

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor o el merchandiser perdiese 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. Plus firma convenio

Se establece una paga por firma de convenio de 250 euros brutos no consolidables, para todas las personas afectadas conforme al ámbito personal definido en el artículo 1 del presente Convenio, que esté en alta en la Empresa en el momento de la firma del presente acuerdo.

Dicha paga será abonada de una sola vez en la primera nómina a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.



Artículo 25. Seguro de vida y accidentes

La compañía tiene suscrito un seguro de vida que cubre a todas las personas sujetas al presente convenio con las siguientes condiciones:

La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales.

Indemnización: 2 anualidades.

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente.

Indemnización: 4 anualidades.

Disposición Final

Normativa

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 para la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes. (Hay varias firmas ilegibles).

