

CONVENIO COLECTIVO SNACK VENTURES, S.A. 2008-2012**DELEGACIÓN DE EL PUERTO DE SANTA MARIA****Capítulo I. Ámbito de aplicación.****Artículo 1. Ámbito Personal.**

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

Artículo 2. Ámbito Territorial.

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

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de mayo de 2008 y finalizando el 1 de enero de 2012.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar 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. En el supuesto de que el Convenio entrara en régimen de prórroga los conceptos económicos se incrementarán en el IPC real de los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En todo caso, el Convenio se aplicará íntegramente mientras no sea negociado otro entre las partes.

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/a Autoventa

Es quién se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga 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.

Niveles:

a) Vendedor/a 1: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de 12 meses.

b) Vendedor/a 2: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de 12 meses.

c) Vendedor/a 3: Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad superior a 24 meses en dicho puesto.

1. Vendedor/a de Campaña

Es el/la vendedor/a de autoventa contratado especialmente para cubrir una rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

3. Vendedor/a Suplente

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

4. Merchandiser o rellenador/a de expositores.

Es quién 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/de la 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.

5. Monitor/a

Es él 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.

6. 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.

7. 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 6. 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 merchansier, 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 psicotecnicas y de conocimientos y capacidad, el desempeño demostrado en puestos anteriores y la antigüedad.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 7. Cambio de ruta.

De conformidad con lo dispuesto en la Legislación Laboral, la empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de DTS ó CLS de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor y merchandiser que sea cambiado de ruta, o cuya ruta sufra un recorte o modificación sustancial que suponga disminución de ventas de más del 10% del promedio de los últimos 13 períodos, se le garantizará durante cuatro períodos, el promedio de las comisiones que venía percibiendo durante los trece últimos períodos.

Una vez finalizados los cuatro periodos de garantía, siguiera siendo inferior a la que venía cobrando, la garantía se ampliara durante tres periodos más, si pasado este nuevo plazo la comisión siguiera siendo inferior en un 10, se acuerda crear



una comisión formada por la dirección de ventas, Recursos Humanos, un representante de cada central sindical presente en el comité de empresa, y a la vista de los resultados se podrá ampliar la garantía por dos 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 superiores al 15% en sus ingresos por comisiones 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 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 8. Preaviso.

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

Capítulo IV. Condiciones de trabajo.

Artículo 9. Período de Prueba.

Se establece un periodo de prueba de dos meses para todo el personal que sea contratado en alguna de las categorías profesionales recogidas en el Convenio. Dicho período no se interrumpirá en los casos de baja por 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 que con anterioridad hayan estado contratados bajo cualquier modalidad de contratación en la empresa y que hubieran superado un período de prueba en la misma categoría laboral para la que son contratados.

Artículo 10. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será, 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 Puerto de Santamaría.

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

Los festivos ínter semanales, 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.

El horario de almacén de los viernes por la tarde se modificará en el mes de enero de 2009 con carácter provisional comenzando a las 16:00 horas. A los tres meses de la vigencia se reunirán las partes firmantes para analizar el impacto en las ventas, las visitas o los clientes que dicha medida haya causado. En el caso de que se haya producido una pérdida en las ventas, la venta por visita o clientes como consecuencia del nuevo horario, se procederá a restablecer al actual. Esta revisión se realizará cada trimestre para dar seguimiento a los resultados de la medida y decidir o no su continuidad.

Artículo 11. 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 salariales que se señalan en la tabla salarial anexa como conceptos fijos para cada categoría. Las vacaciones se fijarán en el mes de 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 12. Permisos Retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as, adopción y acogimiento. En el caso de que existiera complicación en el parto y se ampliara la hospitalización, el plazo sería ampliable hasta un máximo de cinco días laborables.
- c) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.





Si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a seis días naturales. El trabajador podrá decidir cuando comienza a disfrutar de los días de permiso recogidos en este apartado dentro de los diez primeros días naturales a contar desde el inicio del hecho que ha dado lugar al derecho.

d) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

e) 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.

Excedencias voluntarias

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 las voluntarias por interés particular, y de doce meses las especiales 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.



Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 13. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 14. 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.

a) Salario Base: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.

b) Plus de Empresa: Tiene carácter de plus obligatorio 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 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.

a) Plus Administrativo: Será abonado a los/las Monitores/as, en doce 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:

1. La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en el Anexo A y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anteriores, prorrateadas por el tiempo trabajado. En el caso de los/las monitores/as el promedio de las tres comisiones más altas.

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 el Anexo A, 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 estableces 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 solo se computará para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas del Anexo.

a) Comisiones: Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de los señalado en el Anexo A, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1. Vendedor/a 1: El 3.0% de la venta neta por período.

2. Vendedor/a 2: El 4.0% de la venta neta por período.

3. Vendedor/a 3: El 5.5% de la venta neta por período.



4. Vendedor/a de campaña: El 5.5% de la venta neta por período.
5. Merchandiser: El 1.0% de la venta neta por período, durante los primeros 6 meses de contrato y el 1.5% de su venta neta por período a partir del séptimo mes de contrato.
6. Monitor/a: Promedio de la comisión sobre las 3 comisiones de DTS más altas.
7. 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.

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.

Para la línea de productos denominada Precio Joven se establece una comisión única para todos los noveles de vendedor/a incluidos en este convenio del 4.0%.

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.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los/Las vendedores/as, merchandisers y monitores/a desde el primer día de la baja. Para su cómputo se aplicará promedio de las comisiones por él percibidas durante los 13 períodos anteriores a causar baja.

a) 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 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

j) 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 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.





a) Quebranto de moneda: Esta cantidad la perciben únicamente los/las vendedores/as de autoventa 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 Anexa.

b) Ayuda comida: La empresa abonará a los/las vendedores/as con autoventa, 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 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 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 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, 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.

Para el año 2008 se establece un plus de ayuda escolar de 150€ que se revisará en los sucesivos años de vigencia al igual que el resto de los conceptos no salariales.

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

f) Ayuda familiares con discapacidad: Se establece el pago de una ayuda en la cuantía que figura recogida en la Tabla, 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.

Artículo 16. Incremento Salarial.

El incremento a percibir para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, será:

1) PARA DTS:

- Para el año 2008: IPC previsto o real para el año en curso (se aplicará el que sea



más favorable para el trabajador de los dos).

- Para el año 2009 y 2.010: se garantiza el IPC nacional previsto que se determine para 2009 y 2.010. La diferencia hasta el IPC real nacional de 2.009 y 2.010, respectivamente, se conseguirá por la consecución de productividades según anexo B
- Para el año 2011 se garantiza el 75% del IPC nacional previsto. La diferencia hasta el IPC real nacional de 2.011 se conseguirá por la consecución de productividades según anexo B

Los incrementos correspondientes a los años 2.009 y 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 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 determinados en el anexo B

Los incrementos correspondientes al año 2.011 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 determinados en el anexo B

La aplicación de este incremento se realizará sobre todos los conceptos salariales.

2) PARA OT

El incremento a percibir para los 4 años de vigencia del convenio, será el correspondiente a aplicar el porcentaje de IPC previsto o real para el año en curso (se aplicará el que sea más favorable para el trabajador de los dos).

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

Artículo 17. Festivos.

Por el trabajo en días festivos, que será siempre voluntario, los trabajadores/as del canal de OT percibirán 90 euros brutos 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.

Capítulo VI. Uniformidad.

Artículo 18. Uniformes.

La empresa facilitará anualmente a todos los trabajadores y las trabajadoras afectados por este convenio, excepto a los/las reponedores/as, el siguiente vestuario: 5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno) 1 chaleco, 1 jersey. Asimismo facilitará cada 2 años una prenda más ligera y adecuada a las circunstancias climatológicas de la zona. A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el chubasquero con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

A los/las reponedores/as se les facilitarán dos batas en el momento de su ingreso. Pasados dos meses y, previa petición del/de la interesado/a, se le facilitarán cinco camisas (dos en invierno y tres en verano) y dos pantalones por temporada, así como un chaleco (o jersey) en invierno el primer año. En los sucesivos años se enviarán cinco camisas y dos pantalones más un chaleco o jersey

A los/las conductores/as se les proporcionará calzado de seguridad según apropiado.

Artículo 19. Garantías por Atraco.

Robo y multas de tráfico. En caso de atraco o robo, sufrido por un/a vendedor/a 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 C

Capítulo VII. Seguridad e higiene.

Artículo 20. Reconocimiento Médico.

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

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.

Capítulo VIII. Garantías.

Artículo 21. Compensación por Avería.

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

Artículo 22. Retira de Carnet de Conducir.

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

Artículo 23. Seguro de Vida y Accidentes.

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

Causa:

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales.

Indemnización: 2 anualidades

Causa:

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente.

Indemnización: 4 anualidades

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



Artículo 24. Comisión Mixta Paritaria.

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

Estará formada por dos miembros por cada una de las partes, que en el caso de la representación de los trabajadores y las trabajadoras/as guardará la proporcionalidad de la representación obtenida en las elecciones sindicales, pudiendo cada una de las mismas tener dos asesores 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 S.E.R.C.L.A. (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de la Junta de Andalucía), y en caso de no llegarse tampoco a acuerdo, se recurrirá la decisión a la autoridad judicial competente.

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

Artículo 25. Referencia al S.E.R.C.L.A.

Esta cláusula es de sometimiento expreso al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Junta de Andalucía y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos y dicho organismo y su reglamento.

Artículo 26. Plus Firma Convenio.

Se establece una paga por firma de convenio de 300€ brutos no consolidables, para todas las personas afectadas conforme al ámbito personal definido en el artículo 1º del presente Convenio Colectivo, abonada en la primera nómina a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 27. 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 28. 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 29. 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 30. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

El respeto a la dignidad de las personas empleadas en la compañía a todos los niveles en el lugar de trabajo, es uno de los valores y principios que defiende y propugna Snack Ventures, S.A. así como el resto de las compañías pertenecientes al grupo Pepsico International. Por ese motivo, el acoso y la violencia son inaceptables. Snack Ventures, S.A. condena el acoso y la violencia en todas sus formas. Considera que esta cuestión afecta por igual a empresa y trabajadores, y que puede tener graves consecuencias económicas y sociales.

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

Artículo 31. Diversidad, inclusión y Ley de igualdad.

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

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

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

Hombres".

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

Disposición final.

En lo no previsto a este convenio, se estará a lo dispuesto por la Autoridad Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras y demás disposiciones legales vigentes.

Tabla salarial.

MATUTANO.

Delegación. Puerto Sta. María

Fecha inicio aplicación: 1 mayo de 2008

Fecha fin: 30 abril de 2009

Incremento pactado en convenio = IPC más favorable

Incremento aplicado = 2% IPC previsto 2008

Tabla de conceptos salariales.

	Salario Base	Plus empresa	Plus asistencia	Plus admon.	Plus conduc.	Plus cls	P. toma pedidos	Comisión
Vendedor/a 1	600.00	338.76	30.05					3.00%
Vendedor/a 2	600.00	338.76	30.05					4.00%
Vendedor/a 3	600.00	338.76	30.05					5.50%
V. campaña	600.00							5.50%
Monitor/a	600.00	338.76	30.05	66.21				Promedio
Mercha 1	600.00		30.05		122.96			1.00
Mercha 2	600.00		30.05			282.29		1.50%
Reponedor/a	600.00	238.40					20.00	No
Conductor/a	600.00	238.40						No

* 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

2% 2008

Quebranto moneda (11 meses)	60.00
Ayuda escolar por descendiente	150.00
Ayuda hijos/as. Cónyuges discapacitados	300.00
Dieta completa	41.88
Ayuda comida	11.44
Plus festivos dts	70.00
Plus festivos ot	90.00

Tabla anexo B

OBJETIVOS E INCENTIVOS.

1.- PARA IPC: Artículo 16 letra a) del convenio INCREMENTO DE VENTA NETADISTRITO de aplicación para los años 2009-2010-2011

- Si el resultado de Venta Neta (VN) del distrito es mayor al resultado obtenido en el año anterior, descontado el efecto de incremento de precios, las tablas del Anexo A serán incrementadas en 1%.
- Si se consigue un % de incremento llamado x) superior al año anterior sobre la VN, descontado el efecto de incremento de precios, las tablas del Anexo A serán incrementadas en el IPC previsto.
- Si se consigue un % de incremento llamado y) superior al año anterior sobre la VN, descontado el efecto de incremento de precios, las tablas del Anexo A serán incrementadas en el IPC real.

La tabla base, a la que se sumará el incremento de precios oficial que figurará en el presupuesto de cada año de la compañía, para 2008 es la siguiente:

Datos 2008:

% Incremento sobre año anterior descontado pricing.

IPC	Puerto
x	0,50%
y	0,87%
z	1,00%

Esta tabla base de 2008 se verá incrementada en el IPC real de 2008 para obtener la tabla base de aplicación en 2009.

Cómo ejemplo:

En 2008, para obtener los porcentajes de incremento de venta neta por distrito,



incluido el incremento de precios oficial que figura en el presupuesto de 2008 de la compañía (5,56%), resultaría en la tabla siguiente:

% Incremento sobre año anterior incluido pricing.

IPC	Puerto
X	6,08%
y	6,47%
z	6,60%

Si+ VN sin incrementos precios > AA, incremento 1% sobre tablas Anexo A

Si + 0,50% sin incrementos precios \geq VN del año anterior = IPC previsto sobre tablas Anexo A

Si + 0,87% sin incrementos precios \geq VN del año anterior = IPC real sobre tablas Anexo A

En los tres casos estos incrementos son consolidables, los datos de (x% y%) varían en función de cada distrito a la que se le aplique:

En 2009 se incrementaría en la inflación real de 2008 los índices de la tabla llamada Ratios sin pricing (incremento de precios), tabla base 2008 que figura antes del ejemplo. Para obtener la segunda tabla se le sumarían a los ratios de la anterior el incremento de precios oficial (Pricing) del AOP 09 (presupuesto 2009 de la compañía).

En 2010 se incrementaría en la inflación real de 2009 los índices de la tabla llamada Ratios sin pricing (incremento de precios). Para obtener la segunda tabla se le sumarían a los ratios de la anterior el incremento de precios oficial (Pricing) del AOP 10 (presupuesto 2010 de la compañía).

En 2011 se incrementaría en la inflación real de 2010 los índices de la tabla llamada Ratios sin pricing (incremento de precios). Para obtener la segunda tabla se le sumarían a los ratios de la anterior el incremento de precios oficial (Pricing) del AOP 11 (presupuesto 2011 de la compañía).

2.- INCENTIVOS

Adicionalmente cómo incentivos no consolidables:

2.1.- VENTA NETA (anual):

- Si se consigue un % de incremento llamado z) superior al año anterior sobre la

VN descontado el efecto de incremento de precios se realizará un pago del 0,5% sobre salario fijo bruto anual no consolidable (ver tablas anteriores)

Ejemplo 2008:

Si + 1,076% sin incrementos precios VN vs. Año anterior = pago del 0,5% sobre salario fijo bruto anual.

2.2.- INCREMENTO PLAN VENTA NETA SUPERVISOR DISTRITO (por TRIMESTRE)

Se abonara cada trimestre por realizar la consecución del plan de venta del supervisor las cantidades brutas según la escala de consecución de objetivos de:

= Plan	75 €
+0,5% del plan	100 €
+1%.del plan	125 €
+1,5% del plan	150 €

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 de 75 euros.

Régimen transitorio:

Este nuevo sistema se implantará de acuerdo con el siguiente calendario:

2.008: 2%

2.009: garantizado el IPC previsto por el gobierno para 2.009.

2.010: garantizado el IPC previsto por el gobierno para 2.010

2.011: garantizado el 75% del IPC previsto por el gobierno para 2.011

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011 la diferencia hasta el IPC real se obtendrá en función del cumplimiento del objetivo de VN fijado en las tablas adjuntas.

Al término del periodo de vigencia del convenio cualquiera de las partes podrá dejar sin efecto el sistema de objetivos e incentivos.

ANEXO C

Retirada del Carnet de Conducir

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

2.2. 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. Multas imputables a la Compañía

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

TERCERO. Obligaciones de información

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

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

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



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

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

CUARTO. Excepto en aquellos casos en que la retirada viniese exclusivamente por la acumulación de retirada de puntos previstos como excepciones en la cláusula segunda de este acuerdo, los afectados por retirada temporal se comprometen a realizar cuantos trámites sean posibles para que la retirada se pueda efectuar en sus 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 (salvo aquellas retiradas originadas por esta causa, fuera de la jornada de trabajo y que tengan una duración no superior a un mes), se procederá a aplicar la siguiente medida durante el tiempo que dure la retirada:

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

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

Cuando algún Vendedor/Merchán, exclusivamente por acumulación de multas de estacionamiento indebido en el ejercicio de sus funciones, (que no sean por estacionamiento en carril bus, salidas de urgencias de hospitales, zonas de emergencia o intersecciones peligrosas) y como consecuencia de ello se le retirase temporalmente el carnet de conducir, la CIA., verá la posibilidad de



contratar a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta o asignarle otra posición, donde, en cualquiera de los dos casos, además de su salario cobrará el promedio de comisiones de los últimos 13 periodos, durante un plazo máximo de 6 meses.

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

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

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

QUINTO. 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.

