

CONVENIO COLECTIVO DE SNACK VENTURES, S. A. DELEGACION ALGECIRAS

Capitulo 1. Ambito De Aplicación

Artículo 1. Ambito De Aplicación

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

Artículo 2: Ambito Territorial

El presente convenio será de aplicación a la delegación de venta que la empresa tiene actualmente en la delegación de Algeciras.

Artículo 3. Ambito Temporal e Incremento Salarial

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años y diez meses, entrando en vigor el día 1 de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2012.

Incremento salarial:

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

1) PARA DTS:

Se aplicará el incremento recogido en el anexo B garantizándose para los años 2009, 2010 y 2011 el 50% del IPC real nacional cada año, independientemente de la consecución o no de los incrementos de venta neta recogidos en dicho anexo.

2) PARA OT (Merchas, Conductores/as y Reponedores/as 2009, 2010, 2011 Y 2012.- el IPC previsto o real (EL MAS FAVORABLE)

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 a la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

El convenio quedará prorrogado tácitamente de no mediar denuncia en el 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 2. Categorías Profesionales

Artículo 5. Categorías Profesionales

1) Vendedor/a con autoventa:

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

Niveles:

a) Vendedor/a 1- Es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de 6 meses. (Durante los seis primeros meses en la posición de vendedor/a autoventa).

b) Vendedor/a 2- Es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto de 6 meses. (Desde el mes siete al doce, ambos inclusive, en la posición de vendedor/a con autoventa).

c) Vendedor/a 3- Es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto superior a 1 año. (A partir del mes trece, incluido éste, en la posición de vendedor/a con autoventa).

2) Vendedor/a de campaña:

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

3) 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 PVP y siguiendo las normas de la empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos.

Vigila y cumple las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición del producto y gama de productos 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 entrega del producto y la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha de 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.

Niveles:

1. Merchandiser 1: Es el/la merchandiser con dicha categoría durante los 3 primeros meses de contrato (inclusive).

2. Merchandiser 2: Es el/la merchandiser con dicha categoría partir de los 3 primeros meses de contrato.

4) Monitor/a:

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

5) Conductor/a:

Es quien, 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.

6) Reponedor/a:

Es quien 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 responsable 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 y tomará y comunicará el pedido diario.

Artículo 6. Promoción Interna

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

o para cubrir vacantes permanentes. En todo caso se estará a lo dispuesto en la tabla de equivalencias reflejada en el artículo 7.

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.

Artículo 7. Tabla de Equivalencias

Los/las trabajadores/as con categoría de Merchandiser con una antigüedad mayor de 12 meses 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/las trabajadores/as con categoría de Merchandiser con una antigüedad mayor de 24 meses 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.

Capítulo 3. Organización del Trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la empresa.

Artículo 9. Cambio de Ruta

De conformidad con lo expuesto en la Legislación Laboral, la empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo. Al vendedor/a con autoventa o merchandiser que sea cambiado/a de ruta, se le garantizará durante cuatro períodos, el promedio de las comisiones que venía percibiendo el año anterior al cambio, para el caso en que las mismas en la nueva ruta sean distintas a ese promedio. Una vez finalizados los cuatro periodos de garantía, siguiera siendo inferior a la que venia 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 paritaria, formada por la dirección de ventas y Recursos Humanos por la parte empresarial y los/as delegados/as de personal por la parte social, y a la vista de los resultados se podrá ampliar la garantía por dos periodos mas. En el caso de reestructuración



o recorte de la ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del Vendedor/a o Merchandiser, superior o equivalente al 20% de las ventas semanales, o un libro de ruta, se le aplicará la garantía previstas en los dos párrafos anteriores. Si una vez analizada la ruta, esta comisión confirmará que el trabajo hecho por el/la vendedor/a o merchandiser afectado/a, en cuanto a introducción de productos, clientes nuevos, publicidad, etc..., está a nivel medio de la delegación se adecuará la ruta o se le ampliará la garantía del promedio hasta que la ruta alcance el nivel de ventas que tenía antes del cambio o la reestructuración de ruta.

Capítulo 4. Condiciones de Trabajo

Artículo 10. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será, exceptuando descansos, de 40 horas semanales y de lunes a viernes, excepto para los merchandisers, conductores y reponedores que, será de lunes a sábado. Dadas las características especiales del trabajo de ventas, que comporta una relativa independencia, en lo que a ritmo e intensidad se refiere, pudiera darse una prolongación de jornada, por lo que los trabajadores afectados percibirán un 0,25%, ya incluido, en la comisión reflejada en el artículo 14, en el apartado "h", como compensación de las necesidades que hubiere para la finalización de la ruta. Por cuestiones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Algeciras.

Artículo 11. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 24 días laborables desde el año 2005. Para el cómputo de los días laborables se considerará como tales de lunes a viernes para todas las categorías del presente convenio. Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en el anexo Tabla Salarial para cada categoría. Además, para las categorías de vendedor/a con autoventa, merchandiser y monitor/a, se abonará, como parte de su retribución variable, el promedio comisiones percibidas en el año natural anterior. Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas que lo harán en cada uno de ellos, y a los/las trabajadores/as la designación de las personas que disfrutarán sus vacaciones en las fechas señaladas por la Compañía. Esto se llevará a efecto durante el primer trimestre del año.

Artículo 12. Permisos

Además de los permisos legales establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se podrá disfrutar de los siguientes permisos:

1) Se añade un "Día de Asuntos Propios", que será retribuido, tanto en su parte fija, como en la variable. Para el cálculo de la retribución variable, se utilizará el mismo criterio que para el resto de los permisos legales. Para el disfrute del "Día



de Asuntos Propios”, se avisará al Supervisor con, al menos, 72 horas, excepto en los casos en que dicho plazo coincida con el fin de semana, en los cuales, el Sábado y el Domingo no contarán como parte del preaviso pactado. En los casos de semanas con un día festivo (semanas de recuperación), los trabajadores se comprometen a que, como máximo, sólo uno de cada distrito podrá ejercitar el derecho al disfrute del “Día de Asuntos Propios”.

2) Nacimiento de hijo/a: 3 días naturales o bien 5 días naturales si el desplazamiento es mayor de 100 km.

3) Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

4) Fallecimiento, enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica grave de parientes hasta segundo grado: 3 días naturales (5 días naturales si el desplazamiento es mayor de 100 km.)

5) Los trabajadores tendrán derecho a un día por intervención en hospital de día a parientes hasta tercer grado de consanguinidad.

6) En caso de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado, el trabajador podrá alternar los días de licencia que le corresponden en el plazo de una semana avisando al Supervisor.

7) 1 día para bautizo, boda o comunión de padres, hijos y hermanos.

Capítulo 5. Condiciones Económicas

Artículo 13. Condiciones Más Beneficiosas

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

Artículo 14. Conceptos Salariales

Los trabajadores, según su categoría, percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y se indican en la tabla salarial anexa.

a) Salario base:

Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor. Ver anexo Tabla Salarial.

b) Plus de empresa:

Tiene carácter de plus complementario, y su importe puede absorber posibles



incrementos de salario base, realizados durante la vigencia del presente acuerdo. Ver anexo Tabla Salarial.

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 la tabla salarial del anexo.

2. El plus de asistencia se percibirá por día efectivamente trabajado en la jornada completa, así como en los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución (art. 37 del E.T.), y el “Día de Libre Disposición” para asuntos propios.

3. El plus de asistencia al trabajo 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 debe 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 ventas de un grupo o delegación. Ver anexo Tabla Salarial.

e) Plus de conducción:

Será abonado a los merchandisers durante los tres primeros meses de contrato, en 15 pagas. Ver anexo Tabla Salarial.

f) Plus de Canal de Libre Servicio:

Tiene carácter voluntario y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir del cuarto mes (incluido) de contrato, y sustituye al plus de conducción que queda absorbido por el mismo, siendo abonado en 15 pagas. Ver anexo Tabla Salarial.





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 detallan en el anexo (Tabla Salarial), 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 y como se detallan en el anexo (Tabla Salarial), prorrateables por el tiempo trabajado.

h) Comisiones:

Los/las trabajadores/as afectados por este convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en el anexo Tabla Salarial, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- 1) Vendedor/a 1- El 3% de la venta neta por periodo.
- 2) Vendedor/a 2- El 4% de la venta neta por periodo.
- 3) Vendedor/a 3- El 5,5% de la venta neta por periodo.
- 4) Vendedor/a de campaña- El 5,5% de la venta neta por periodo.
- 5) Merchandisers- El 1% de la venta neta por periodo durante los 3 primeros meses de contrato, y el 1,5% de su venta neta por periodo, a partir de los 3 primeros meses de contrato.
- 6) Monitor- Promedio de comisión sobre las tres rutas más altas de la delegación.
- 7) Suplencias- Al vendedor de autoventa que cubra rutas de otros vendedores por razones de enfermedad, vacaciones, hospitalización, permisos justificados, así como por razones de organización de la empresa; se le garantizará el promedio de las comisiones del 50% de las comisiones de DTS más altas de la delegación.

La suplencia en la misma ruta tendrá una duración máxima de dos periodos, si las supera se considerará cambio de ruta. Se entiende por venta neta por periodo, la cantidad de venta del periodo en Euros por cada trabajador después de deducir las devoluciones, promociones y productos sin cargo. Asimismo, las comisiones se percibirán en base a Euros por unidad de venta, guardando la misma equivalencia que regla en el sistema tradicional. En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los vendedores, monitores y merchandisers.



Para su cómputo aplicará a cada vendedor, merchandiser o monitor, el promedio de comisiones por él percibidas durante los trece periodos anteriores a causar baja.

i) Antigüedad:

El personal afectado por el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por año 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.

2) Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la Tabla Salarial, 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 tipo por los servicios prestados. Durante la vigencia del presente Convenio, dichos conceptos se abonarán conforme a lo establecido en el Anexo (Tabla Salarial-Conceptos No Salariales).

a) Quebranto moneda:

Esta cantidad la perciben, únicamente, los vendedores 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 el anexo de Tabla Salarial y tendrá un incremento equivalente al IPC (el mas favorable del Real o previsto) cada año de vigencia del convenio.

b) Ayuda comida:

La empresa abonará a los vendedores con autoventa con derecho "ad-personam" adquirido, a percibir en concepto de "Ayuda Comida", la cantidad del anexo de la Tabla Salarial, (10,5€ en 2009) siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma. En ningún caso, será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos c y d. Este plus se verá incrementado en el IPC real o previsto (el mas favorable) cada año de vigencia.

c) Dietas:

Al personal que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación, tendrá derecho a las cantidades detalladas en la Tabla Salarial anexa. (50€ en 2009). Este concepto se verá incrementado en el



IPC real o previsto (el mas favorable) párale resto de los años de vigencia.

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 el anexo Tabla Salarial.

e) Ayuda escolar:

Se establece una ayuda escolar para los trabajadores con descendientes en edad escolar desde los 0 años y hasta estudios universitarios, por descendiente y año. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación original demostrativa, y según la cantidad reflejada en el Anexo de Tablas Salariales que para 2009 queda fijada en 127€ y que se incrementará en el IPC real o previsto (el mas favorable de ambos) cada año de vigencia. Para la percepción de este plus bastará con la presentación del libro de familia en el caso de menores de 3 años.

f) Ayuda a hijos/as o cónyuge discapacitados/as:

Los trabajadores con hijos/as o cónyuge que tengan una discapacidad de las que dan derecho a prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo competente equivalente de la Junta de Andalucía durante la vigencia del presente convenio, percibirán en concepto de ayuda la cantidad de 28000 Euros brutos anuales en 2009. Esta cantidad se incrementará en el IPC real o previsto cada uno de los años de vigencia del convenio.

g) Servicios en Sábados, Domingo o día considerado como festivo.

Por el trabajo en días festivos, que será siempre voluntario, los reponedores/as percibirán 90 euros brutos por día festivo trabajado. Para las/os reponedoras/es que así lo deseen podrán percibir en concepto de compensación de festivo en lugar de los 90 € una cantidad de 29 € y acumularán un día adicional de vacaciones. En cualquier caso, la elección del sistema de retribución elegido deberá ser comunicada al supervisor con antelación suficiente. Para los merchandisers que tengan que reponer los centros los sábados por la tarde, percibirán un plus de 50 € por cada sábado.

h) Se crea el plus de toma de pedidos para reponedoras/es:

Los/as reponedores/as percibirán la cantidad de 20€ brutos al mes en 11 mensualidades.

l) Acompañamiento en ruta.



A los vendedores que realicen un acompañamiento en ruta se les abonará la cantidad de 160 € brutos por semana para el 2009, y en el caso de merchandisers será de 80 € brutos por semana para el 2009, siempre y cuando se trate de personas que estén realizando el aprendizaje por nuevas incorporaciones en la compañía. En el caso de trabajadores que realizan un acompañamiento y no realizan aprendizaje alguno se abonará el promedio normal.

m) Plus festivo para vendedores:

A los vendedores que deban trabajar en sábado o festivos, que será siempre de manera voluntaria, se les abonará un plus de festivo de 63€ en 2009. Dicha cantidad se revisará en el IPC real o previsto para el resto de los años.

Capítulo 6. Uniformidad

Artículo 16. Uniformes

La empresa facilitará, anualmente, a los/as vendedores/as con autoventa y a los/as merchandisers el siguiente vestuario: 5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 1 jersey, 1 chaleco y una corbata.

Asimismo, facilitará cada 2 años alternos 1 chaqueta y chubasquero, es decir, un chubasquero un año, a los dos un chaqueta, y sucesivos. A criterio del supervisor, y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar la chaqueta con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado. Los/as reponedores/as y los/as conductores/as recibirán dos pares anuales de zapatos de seguridad.

Capítulo 7. Seguridad e Higiene

Artículo 17. Reconocimiento Medico

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.

Artículo 18. Incapacidad Temporal

En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la empresa aplicará el promedio de comisiones, desde el primer día de baja con un límite de 6 meses en la primera baja producida durante la vigencia del Convenio, abonándose la garantía del promedio de comisiones hasta el 100%. El límite se reducirá a tres meses, en la segunda baja producida dentro del período de vigencia del Convenio. A partir de la tercera baja por I.T., durante la vigencia del Convenio, se estará a lo estipulado por la legislación vigente, para estos casos. Para el cómputo de las comisiones se



estará al promedio los trece periodos anteriores. La parte de salario fijo, se abonará por el 100% hasta los 8 meses desde el primer día de la baja. Para las bajas que superen el tiempo anteriormente indicado, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para determinar si el trabajador continúa percibiendo hasta el 100% de la garantía del promedio de comisiones. En los supuestos de baja por accidente de trabajo u hospitalización y/o rotura de huesos, la empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones (fijo y variable), desde el primer día, y por el período que dure la baja.

Artículo 19. Comisión Mixta Paritaria

Se constituye la comisión mixta paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio. Estará formada por dos miembros de cada una de las partes, pudiendo cada una de las partes tener un asesor con voz, pero sin voto. La comisión se reunirá a requerimiento de alguna de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas se someterán éstas a la decisión de la Autoridad Laboral competente. La comisión fija como sede de la misma la delegación de venta que la empresa tiene en Algeciras.

Artículo 20. Atrasos

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

Artículo 21. Plus Firma Convenio

Se establece una paga por firma de convenio de 300 Euros brutos no consolidables, para todas las categorías recogidas en el artículo 5º del presente Convenio, que estén dados de alta en la Empresa en el momento de la firma del presente acuerdo.

Dicha paga será abonada, en un único plazo, en la primera nómina a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 22. Garantía Carnet de Conducir

Dicha garantía se regula en el Anexo C de este convenio.

Artículo 23. Seguro de Vida y Accidentes

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

CAUSA INDEMNIZACIÓN

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales....2



anualidades

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente.....4
anualidades

Artículo 24. Garantía Por Atraco, Robo Y/O Hurto

En caso de atraco, robo y/o hurto al trabajador, la Empresa se hará cargo del total de lo sustraído, cuando éste quede demostrado. Se considerará demostrado, mediante la entrega de la denuncia realizada en la comisaría más cercana.

Artículo 25. Garantía Por Averías

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor o el merchandiser perdiese dos o más horas 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 26. 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.

Clausula Adicional I

Precio Joven- Se incluye en este convenio como Cláusula Adicional 1, el acuerdo alcanzado el pasado día 3 de diciembre de 1993 con los trabajadores de Algeciras y los representantes de la empresa, sobre la introducción y comercialización del "precio joven" con la comisión del 4% para dicha línea.

**Disposición Final**

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación aunque ésta está derogada, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

TABLA SALARIAL**DELEGACIÓN ALGECIRAS**

FECHA INICIO APLICACIÓN	01/01/09
FECHA FIN	31 de diciembre de 2009
INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO =	DTS: CALUSULAS PRODUCTIVIDAD

OT: REAL O PREVISOT (+ FAVORABLE)

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

SALARIO PLUS PLUS PLUS PLUS PLUS COMISIÓN

BASE EMPRESA ASISTENCIA ADMÓN. CONDUCC. CLS

VENDEDOR/A 1	624	350,62	27,05		3,00%
VENDEDOR/A 2	624	350,62	27,05		4,00%
VENDEDOR/A 3	624	350,62	27,05		5,50%
V. CAMPAÑA	624				5,50%
MONITOR/A	624	350,62	27,05	145,23	Promedio
MERCHA 1	624	27,05		114,41	1,00%
MERCHA 2	624	27,05		255,67	1,50%
REPONEDOR/A	624	247,04			NO
CONDUCTOR/A	624	247,04			NO

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

QUEBRANTO MONEDA	25,07
AYUDA ESCOLAR POR DESCENDIENTE	
Desde Eucación Infantil hasta Estudios Universitarios)	127,00
AYUDA COMIDA	10,50
DIETA COMPLETA	50,00
AYUDA DESCENDIENTES Y CÓNYUGE CON DISCAPACITACIÓN	280,00
FESTIVOS REPONEDORES/AS	90,00
FESTIVOS DTS	63,00

PLUS TOMA PEDIDOS REPONEDORES/AS (11 MESES)	20,00
---	-------

ANEXO A: TABLA SALARIAL 2009:

ANEXO B

OBJETIVOS E INCENTIVOS

1.- PARA IPC: Artículo 3 del convenio INCREMENTO DE VENTA NETA DISTRITO de aplicación para los años 2009-2010-2011-2012.

- 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 2009 es la siguiente:

Datos 2009:

% Incremento sobre año anterior sin incluir Pricing

IPC ALGECIRAS	
X	0,556 %
Y	0,834%
Z	0,972%

Cómo ejemplo:

En 2009, para obtener los porcentajes de incremento de venta neta por distrito, incluido el incremento de precios oficial que figura en el presupuesto de 2009 de la compañía (4,47%), resultaría en la tabla siguiente:

% Incremento sobre año anterior incluido Pricing

IPC ALGECIRAS	
X	5,026%
Y	5,304%
Z	5,442%

Si + 0,556% % sin incrementos precios = VN del año anterior = IPC previsto sobre tablas Anexo A

Si + 0,834 % sin incrementos precios = VN del año anterior = IPC real sobre tablas

Anexo A

En los dos casos estos incrementos son consolidables.

Cada año de vigencia se incrementaría en la inflación real del año anterior los índices de la tabla llamada Ratios sin pricing (incremento de precios), tabla base 2009 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 correspondiente.

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 2009:

Si + 0,972% 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%	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.

3 CONCEPTOS COMUNES:

- Tablas salariales: se crea un nuevo concepto salarial (llámese complemento personal o complemento productividad, etc.) cuyo importe estaría constituido por el incremento de IPC que se produjera en cada delegación por cumplimiento de los objetivos marcados.

- Ámbito personal de aplicación: este sistema se aplica sólo a las categorías comprendidas en el canal DTS. No obstante, se estudiará la inclusión del colectivo OT durante la vigencia del convenio. Este colectivo hasta tanto no se adopte este sistema, percibirá el IPC real o previsto del año en curso.

- Cambios en rutas/personas entre distritos: trimestralmente se informaría a la comisión de seguimiento de los cambios que se hubieran producido por traslado de clientes o de personas entre distritos a fin de equilibrar las previsiones de crecimiento establecidas por distrito. Si un trabajador es trasladado de distrito a partir de Q2 se le aplicará en cuanto a la consecución de IPC la condición más beneficiosa.

- Pago incentivos trimestrales (no consolidables): se calcularán durante la 3ª semana posterior al cierre del trimestre correspondiente y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.

- Cálculo incremento salarial (consolidable) y del escalado sobre el objetivo de Venta Neta (no consolidable): se calculará durante la 3ª semana posterior al cierre anual a 31 de diciembre y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.

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.

2.2. 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.

ANEXO D

PROTOCOLO PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO 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.

