

CONSEJER/A DE EMPLEO**CADIZ****CONVENIO COLECTIVO SNACK VENTURES, S.A. 2004-2008 DELEGACIÓN DE EL PUERTO DE SANTA MARIA****CÓDIGO CONVENIO: 1102462****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 2004 y finalizando el 30 de abril de 2008.

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 Auto-venta.

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 auto-venta que acredita una antigüedad en el puesto menor de 12 meses.
- b) Vendedor/a 2: Es el/la vendedor/a de auto-venta que acredita una antigüedad en dicho puesto de 12 meses.
- c) Vendedor/a 3: Es el/la vendedor/a de auto-venta que acredita una antigüedad superior a 24 meses en dicho puesto.

2. Vendedor/a de Campaña.

Es el/la vendedor/a de auto-venta 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 auto-venta que suple a cualquier vendedor/a, con las mismas funciones y responsabilidades que este.

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 de! 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 auto-venta, 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 quien que se encarga de reponer y rotar el género en el punto de venta. Es responsable de la colocación del producto, así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

8. Reponedor/a de Supermercados.

Para aquellas cadenas de supermercados que has sido centralizada en plataformas logísticas.

Es quien que se encarga de reponer y rolar el género en el punto de venta. Es responsable de la colocación del producto, del material de exposición y renovación del mismo, así como de la publicidad y retirada del producto caducado. Comprobará que se ejecutan las olerlas correctamente y que los precios están puestos. Llevará el vehículo que la compañía le asigne debido a que deba transportar en algún momento material de exposición. Recogerá infom13ción sobre el punto de venta y propondrá el pedido al cliente.

9. Gestor/a de Supermercados.

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



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

El ámbito de actividad será los clientes supermercados centralizados exclusivamente. Se entiende por cliente centralizado cuando un cliente realiza por sí mismo la distribución y reposición del producto de la empresa.

Al quien ocupe este puesto se le asignará un vehículo de empresa adecuado para su desplazamiento, la utilización del vehículo así como el pago de los gastos derivados del mismo se registrará por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

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 adscriptos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Los/as trabajadores/as con categoría de merchandiser, con más de tres años de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor/a, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscriptos 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.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 7. Cambio de ruta.

De conformidad con lo dispuesto en la Autoridad Laboral, la empresa se reserva



expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime como más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor/a con auto-venta y al/ a la merchandiser que sea cambiado/a de ruta se le garantizará durante 4 períodos el promedio de las comisiones percibidas por él durante el año anterior al cambio de ruta para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a éste promedio. Este promedio se podrá ampliar hasta un máximo de dos periodos más por acuerdo de la comisión formada por un representante de los trabajadores y las trabajadoras, el/la supervisor/a y el/la interesado/a. Cada período tiene una duración de 4 semanas.

El/la suplente que no tenga una ruta asignada, percibirá también la garantía por cambio de ruta especificada en este artículo.

En el caso de reestructuración o recorte de la ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del/de la vendedor/a o merchandiser de al menos un 20% de las ventas o l libro de ruta, se la aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior.

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 de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para el canal de libre servicio que será de lunes a sábado.

Por razones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del



municipio de Puerto de Santa María.

El horario de apertura de almacén será preferentemente de lunes a jueves de 16:00 a 19:00 y el viernes de 17:00 a 21:00 horas. No obstante, sí por circunstancias derivadas de la producción o la venta, fuera necesario modificar el horario de apertura, se podrá establecer un nuevo horario si así se acuerda entre la dirección de la empresa y los delegados de personal o miembros del comité de empresa que representen a los trabajadores y las trabajadoras de! centro.

Artículo 11. Vacaciones.

Los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán a partir del año 2005 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) Un día natural en caso de intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o hijos, 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.

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, 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 domingo de la misma semana, así como su parte proporcional de las pagas extraordinarias de Beneficios, verano y navidad.

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

d) Plus Administrativo: Será abonado a los/las Monitores/as, en 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 periodo 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 establecen en el presente convenio, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia sin que, en ningún caso, ninguna de ellas pueda superar lo percibido por el trabajador por estos conceptos en su último mes de trabajo en la empresa.





En cualquier caso solo se computará para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas del Anexo.

h) 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 periodo.
2. Vendedor/a 2: El 4.0 % de la venta neta por periodo.
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 periodo.
5. Merchandiser: El 1.0 %de la venta neta por periodo, durante los primeros 6 meses de contrato y el 1.5% de su venta neta por periodo 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 bajo de los/las vendedores/as de la Delegación.

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

Para la [inca de productos denominada Precio Joven se establece una comisión única para todos los noveles de vendedor/a incluidos en este convenio dcl4.0%.

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/as. Para su cómputo se aplicará promedio de las comisiones por él percibidas durante los 13 periodos anteriores a causar baja.

i) 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.

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 auto-venta 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 auto-venta con derecho "ad personam" adquirido a percibir el concepto ayuda comida la cantidad establecida en tabla anexa, 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 10 dispuesto en los párrafos e) 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 auto-venta, 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.

Se abonara de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.

La cuantía de esta ayuda queda fijada en la tabla anexa.

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.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece un incremento de los conceptos salariales y no salariales (excepto comisiones por ventas) el IPC (Índice de Precios al Consumo) real o el previsto del año 2004 (el más favorable).

El incremento aplicable a los demás año de vigencia del Convenio será el IPC real o el previsto, el más favorable de ambos.

Una vez constatado el IPC real del año anterior en base a lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística (de 1 de mayo al 30 de abril de cada año), los conceptos salariales serán revalorizados con carácter retroactiva desde el uno de mayo en la diferencia hasta alcanzar las cuantías establecidas en los párrafos anteriores del presente artículo.

Artículo 17. Festivos.

Se establece el Plus Festivo según se recoge en la tabla anexa por jornada completa a abonar a aquellos/as merchandisers y reponedores/as que por necesidades del servicio trabajen en día festivo.

Asimismo se abonara 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 3 años 1 chubasquero. 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

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 Comisaria de Policía más cercana, por parte del trabajador afectado.

La Empresa se hará cargo de las multas de aparcamiento que se impongan a los empleados en los vehículos de la compañía, siempre que se autorice por el supervisor. En el caso de discrepancias a la hora de interpretar si procede o no el abono de la multa por la empresa, la comisión mixta se reunirá para decidir sobre el asunto

Capítulo VII. Seguridad e higiene.

Artículo 20. Reconocimiento Médico.

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

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

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

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 marchandiser 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, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones por parte del vendedor/a durante el tiempo que dura la sanción de retirada de carnet. Asimismo, cuando resulte imposible por causas no imputables a la empresa tener a disposición del vendedor/a un conductor contratado, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del vendedor/a. Asimismo y de mutuo acuerdo, se podrá variar el período vacacional pactado computándose el primer mes de la sanción,

En el caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas, fuesen inferiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado la diferencia se descontara del plus de empresa del vendedor/a, por el contrario, en el caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor contratado, cobrará la diferencia entre salario y la comisión.

Artículo 23. Seguro de Vida y Accidentes.

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

Causa:

La capacidad 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, las guardará la proporcionalidad de la representación obtenida en [as 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.LA (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 225 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 [a 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.**

Se constituirá antes del 30 de enero del 2005 una comisión para el estudio de la creación de un plan de pensiones. Dicha comisión estará formada por tres delegados de personal y otros tres representantes de la empresa.

Disposición final.

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

TABLA A REGULARIZAR A INICIOS DE 2005
DELIFGACIÓN PUERTO STA. MARIA,
FECHA INICIO APLICACIÓN: MAYO 2004
INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO: IPC REAL O PREVISTO 2004
TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES
INCREMENTO APLICADO: 2,0%

	PLS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	COMISIÓN
VENDEDOR/A 1	324,91	30.05...	3,00%
VENDEDOR/A 2 "	324,91	30.05 ..	4,00%
VENDEDOR/A 3 ..	324,91	30.05	5,50%
V. CAMPAÑA ..			5,50%
MONITOR ..	324,91 30.05 ..	Promedio
MERCHA 1 ..			1,00%
MERCHA 2 ..			1,50%
GESTOR/A SUPERMERCADO ..	294,38 ..		NO
REPONEDOR/A SUPERMERCADO	272,42		NO
REPONEDOR/A ..	270,67		NO
CONDUCTOR/A ..	270,67 ..		NO

Nota: El Salario Base es de 490,80 euros para todas las categorías. EL PLUS AMON. será de 59,40 euros para el Monitor. EL PLUS CONDUC. será de 136,51 euros para el Mercha 1, El PLUS CLS será de 275,60 euros para el Mercha 2 y el Gestor/a Supermercado.

Promedio Monitoria - Se calcula sobre las 3 comisiones más altas de la D.e.

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

(1 Meses) QUEBRANTO MONEDA ..	42,33
AYUDA ESCOLAR POR DESCENDIENTE ..	120,00
AYUDA HIJOS/AS ..	240,00
DIETA COMPLETA ..	37,00
AYUDA COMIDA ..	9,98
PLUS DE FESTIVOS ..	56,44