

## **CONVENIO COLECTIVO DE SNACK VENTURES, SOCIEDAD ANÓNIMA**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Snack Ventures, Sociedad Anónima, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 30 de marzo de 2010, código de convenio número 2904962, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 14 de mayo de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Snack Ventures, Sociedad Anónima (Matutano)

### **CONVENIO COLECTIVO DELEGACIÓN DE MÁLAGA**

#### **Artículo 1. Ámbito Personal**

Este convenio se aplicará a la totalidad de los/las trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y que tengan reconocida alguna de las categorías profesionales que se describen en el artículo 8 del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente convenio será de aplicación a la delegación de venta que la empresa tiene actualmente en Málaga o la que la pudiera existir en el futuro.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio tendrá una duración desde el día 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2011.

El incremento salarial para todos los conceptos incluidos en el presente convenio será:

- DTS: Inclusión del sistema de cláusulas de productividad.



(anexo).

Los dos primeros años se garantizará un incremento del 50% del IPC real Nacional independientemente de que se alcancen o no los incrementos de ventas necesarios.

- OT: IPC real nacional cada año de vigencia.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar a la otra este convenio colectivo mediante escrito.

Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

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

#### **Artículo 4. Condiciones Mas Beneficiosas**

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones mas beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

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 5. Derecho Supletorio**

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio que afecte tanto a las relaciones laborales como económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

#### **Artículo 6. Derechos Irrenunciables**

El/la trabajador/a no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos como tales en las normas laborales y será nulo todo pacto que los ignore o limite.

#### **Artículo 7. 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.



## **Artículo 8. Categorías Profesionales**

### **1) VENDEDOR/A CON AUTOVENTA**

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

Existen los siguientes niveles:

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

b) Vendedor/a 3. Es el/la vendedor/a de autoventa que acredita una antigüedad superior a 12 meses en dicho puesto o como resultado de varias contrataciones del mismo trabajador ya sea con o sin interrupción.

### **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) VENDEDOR/A SUPLENTE**

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

### **4) 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 con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición del producto y gama de producto se refiere, coloca el material de publicidad que se le asigna para cada cliente y realiza las tareas administrativas propias del puesto, como la confección de albaranes de la entrega del producto, y la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha del cliente. Dentro de sus funciones no están, a diferencia





del/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 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.

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

#### 6) 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/de la reponedor/a en cuanto a exhibición y condiciones pactadas. Realiza los albaranes de entrega así como la liquidación diaria de los mismos.

#### 7) 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 el/la encargado/a 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.

#### 8) GESTOR/A DE RUTA

Es quien se encarga, en el Canal de Libre Servicio (CLS), de visitar diariamente los clientes que tienen asignados, y tomar pedido de sus necesidades (mediante el uso del HHC), asegurándose al mismo tiempo, que se cumplen todos los estándares de ejecución descritos por la Compañía. Debe también mantener al cliente informado de todas las actividades, promociones, pilas, materiales de exhibición, P.O.P., y productos nuevos.

Asimismo, y con objeto de que los acuerdos alcanzados con el cliente sean correctamente ejecutados, debe encargarse de anotarlos en la Hoja de

Actividades, creada a tal efecto, y que posteriormente, entregará al/a la Auxiliar de Reparto, con todos los detalles necesarios.

Igualmente, es responsable de mantener informado puntualmente a su supervisor de cualquier tema de interés, además de cumplimentar la ficha de evaluación del cliente, y mejorar las oportunidades que ambos hayan determinado diariamente.

#### 9) AUXILIAR DE REPARTO

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

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

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

#### 10) VENDEDOR/A DE PREVENTA

Es quien se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de visitar a todos los clientes que corresponden a su ruta, realizando las acciones de venta necesarias (mediante el uso del HHC) para conseguir, en cada uno de ellos, los estándares de ejecución establecidos por la Compañía:

servicio, ubicación, espacio, gama de productos y material de P.O.P. También, será su responsabilidad la captación de nuevos clientes, dentro de su zona geográfica y supervisará el trabajo realizado por sus repartidores asegurándose que estos cumplen las tareas que tienen encomendadas, coordinando con cada uno de ellos, las acciones necesarias y siempre en estrecha comunicación con el/la Supervisor/a.

#### 11) REPARTIDOR/A DE PREVENTA

Es quien se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, le entregue el/la Vendedor/a de Preventa, a los clientes que se le asignen, encargándose a su vez de recepcionarlo en el cliente, y efectuar el merchandising, de acuerdo a los estándares de ejecución señalados por la Compañía.

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

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

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

### **Artículo 9. Equivalencia de Categorías**

En los casos de promoción de un/a empleado/a de ventas (merchandaizer, conductor/a, reponedor/a, gestor/a de ruta, repartidor/a, auxiliar de reparto, etc) a vendedor/a-autoventa, si el/la empleado/a tiene un año de antigüedad en dicha posición, como reconocimiento a la experiencia adquirida, pasará a ostentar el nivel de Vendedor/a- Autoventa 3 tanto si la promoción es de carácter temporal o definitiva.

### **Artículo 10. Movilidad Funcional**

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 en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores, el tiempo necesario para cubrir dicha sustitución siempre que el trabajador esté de acuerdo.

### **Artículo 11. Cambio de Ruta o Reestructuración de Ruta**

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

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

Una vez finalizados estos tres periodos de garantía, se acuerda crear una comisión, formada por el/la Supervisor/a, un/a representante de los/las trabajadores/as, y el/la afectado/a, que, a la vista de los datos de la ruta afectada (ventas, devolución, productividad, cumplimiento de servicio, etc.), decidirá la idoneidad o no de ampliarla por tres periodos adicionales.

En el caso de Reestructuración o Recorte de ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del/de la vendedor/a o mercha, se les aplicará la garantía prevista para el cambio de ruta.



## Artículo 12. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para las categorías que desarrollan su actividad en el canal CLS (merchandiser, conductor/a, reponedor/a, gestor/a de ruta y auxiliar de reparto), que será de lunes a sábado.

Se elaborará un cuadro horario que estará expuesto en lugar visible, dónde se tendrán en cuenta cada categoría y las necesidades del servicio (Anexo II).

Por cuestiones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Málaga.

## Artículo 13. Festivos

Los sábados que se trabajen en el canal de DTS serán retribuidos con los siguientes importes:

-2009:	63 €
-2010:	66 €
-2011:	70 €

A los/as reponedores/as que presten sus servicios en festivos o domingos, se les abonará un plus de 90 €.

Cuando deban realizarse inventarios en los clientes fuera del horario de trabajo habitual, estos tendrán carácter voluntario y serán compensados como los días festivos en proporción al tiempo trabajado.

## Artículo 14. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 24 días laborables.

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 la tabla anexa para cada categoría, y en el caso de vendedores/as y merchandisers, se incluirá el promedio de comisiones computadas del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas y a los/las trabajadores/as la designación de las personas concretas. Esto se llevará a efecto dentro del último trimestre del año con la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/as y a continuación, se confeccionará el plan de vacaciones, que será expuesto de forma publicitaria en el tablón de



anuncios de la delegación.

### **Artículo 15. Permisos Retribuidos**

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

- Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales
- Nacimiento de hijo: 3 días naturales.
- Enfermedad o intervención no grave y sin hospitalización de cónyuge o hijos menores de 12 años: 1 día.

### **Artículo 16. Permisos no Retribuidos**

La empresa se compromete a estudiar las solicitudes que le sean presentadas para poder disfrutar permisos no retribuidos aquellos/as trabajadores/as que por razones personales así lo soliciten y no deseen acogerse al derecho a una excedencia voluntaria.

### **Artículo 17. Conceptos Salariales**

Los/las trabajadores/as percibirán alguno o algunos de estos conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en el anexo (tablas), de acuerdo a su categoría y nivel.

a) SALARIO BASE: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor. Ver anexo (tablas).

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 (tablas).

c) PLUS DE ASISTENCIA: Se devenga por día de asistencia al trabajo.

Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de las tablas salariales del anexo (tablas).

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 (tablas).

e) PLUS CONDUCCIÓN: Será abonado a los merchandisers durante los primeros cinco meses de contrato en 15 pagas. Ver anexo (tablas).

f) PLUS CANAL LIBRE SERVICIO: Tiene carácter voluntario, y su importe puede

absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia del presente convenio.

Este plus será abonado a los merchandisers a partir de los cinco meses de contrato, y sustituye al plus de conducción que queda absorbido por el mismo, siendo abonado en 15 pagas. Ver anexo (tablas).

g) **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Los/las trabajadores/as 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:

a) 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 (tablas), 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. En el caso de los/as monitores/as, el promedio de comisión será sobre el 30% de las rutas más altas de D.T.S.

b) 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 (tablas), prorrateables por el tiempo trabajado.

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar, 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/la trabajador/a por estos conceptos, en el último mes de trabajo en la empresa.

En cualquier caso, solo se computarán para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas del anexo (tablas).

h) **COMISIONES:** Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en el anexo (tablas), lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1) Vendedor/a 2. El 4% de la venta por periodo.

2. Vendedor/a 3. El 6% de la venta por periodo.

3. Vendedor/a de campaña. El 6% de la venta neta por periodo.

4. Merchandisers. El 1% de la venta neta por periodo, durante los primeros tres meses de contrato y el 1,5% de su venta neta por periodo a partir de los primeros tres meses de contrato y posteriores.



5. Monitor/a: Promedio sobre el 30% de las comisiones más altas D.T.S.
6. Vendedor/a de preventa: 2,5% de la venta neta, más un incentivo en función del cumplimiento de los objetivos que se le asignen.
7. Gestor/a de ruta: 0,6% de la venta neta.
8. Repartidor/a de preventa: Incentivo en función del cumplimiento de los objetivos que se le asignen (ver anexo con las condiciones económicas).
9. Precio joven: El 4% de la venta neta de dicha línea por periodo.
10. Marca blanca: Para los productos denominados Marca Blanca la comisión a percibir será de 1,1% ó 0,8%, en función de que el trabajo a realizar sea completo o sólo reposición.
11. Suplencias: Igual que el vendedor/a 3, aplicando el porcentaje de comisión que le corresponda, a la venta neta que haga en la ruta que esté supliendo. En caso de encontrarse durante un periodo de tiempo sin efectuar suplencias de ningún/a vendedor/a o sin ruta, o en el caso de que la comisión por venta sea menor a la que venía percibiendo en una ruta fija, percibirá en concepto de comisiones, el promedio correspondiente a la media del 50% de las comisiones mas altas de la delegación. Para dicho cálculo, no se incluirá a los/las repartidores/as de preventa. Si la suplencia se realizase en el grupo de la preventa, el promedio a percibir será el promedio de las comisiones percibidas por los/las preventistas.

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

En casos de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los/las vendedores/as. Para su cómputo, aplicará el porcentaje correspondiente de cada vendedor/a, al promedio de las ventas por él realizadas, durante los 7 periodos anteriores a causar baja. La fórmula para el cálculo de las comisiones en caso de baja por I.T. será la siguiente:

IP = Importe a percibir

PC x ND

PC = Promedio comisiones

IP =  $\frac{PC \times ND}{2}$  ND = n.º de días laborables de inc. temporal

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

#### j) INCENTIVO POR NO ABSENTISMO

Se establece un incentivo por reducción del absentismo: si se reduce un 10% el nº total de jornadas perdidas por incapacidad temporal sobre el año anterior, se abonará un 0,5% sobre el total de los salarios fijos a aquellos/as empleados/as que no hayan causado baja en todo el año.

#### k) INCENTIVOS VENDEDORES/AS CANAL DTS:

Se establece la puesta en marcha del escalado de incentivos trimestrales para vendedores en función de la consecución del plan de ventas del supervisor (anexo).

l) Plus de toma de pedidos: Se crea un plus de toma de pedidos para reponedore/as de 20 € brutos mensuales.

#### 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.

Durante la vigencia del convenio, se aplicarán las cantidades definidas en las tablas para estos conceptos.

#### a) QUEBRANTO MONEDA

Esta cantidad no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias, ni de vacaciones.

El incremento del concepto quebranto moneda será el del IPC (Índice de Precios al Consumo) real para cada año.

#### b) AYUDA COMIDA

La empresa abonará a los empleados en concepto ayuda comida la cantidad del anexo (tablas), 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/la



trabajador/a tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos b y c.

El incremento del concepto ayuda comida será el mismo que el resto de conceptos salariales o no salariales.

#### 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 el anexo (tablas).

#### d) PERNOCTA

Para aquellos/as empleados/as a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda quedará fijada en las cantidades fijadas en el anexo (tablas).

#### e) AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar para trabajadores/as con hijos/as a partir de los 0 meses y hasta COU o FP, o niveles equivalentes. Esta ayuda será por hijo/a y año.

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

Las cantidades a abonar por este concepto para cada año de vigencia del convenio serán las siguientes:

- Año 2009 =	80 €
- Año 2010 =	95 €
- Año 2011 =	115 €

#### f) AYUDA A HIJOS/AS O CÓNYUGE DISCAPACITADOS/AS

Los/las trabajadores/as 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, percibirán en concepto de ayuda la cantidad de 240 € brutos anuales.

### **Artículo 18. Periodo de Prueba**

Se establece el periodo de prueba en dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.



## **Artículo 19. Uniformidad**

La empresa facilitará, anualmente, a los vendedores/as, merchandaisers, preventistas, repartidores/as de preventa, gestores/as de ruta, auxiliares de reparto, gestores/as de supermercados y conductores/as el siguiente vestuario: 6 camisas (4 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno) y 2 jerseys. Asimismo, facilitará cada 6 años 1 anorak y cada 3 años un chubasquero y un chaleco.

A criterio del/de la supervisor/a y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar alguna de las prendas de abrigo con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

## **Artículo 20. Derechos Sindicales**

Los/las representantes de los/las trabajadores/as miembros/as del comité de empresa podrán acumular las horas del crédito sindical para asistir a jornadas de formación impartidas por su sindicato.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as dispondrán de un tablón de anuncios cedido por parte de la empresa, asimismo, esta facilitará de forma provisional un local adecuado dentro del centro de trabajo, para las reuniones de los/las representantes de los/las trabajadores/as. Para los casos de asambleas generales, la representación de los/las trabajadores/as solicitará a la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para la celebración de dicha asamblea.

## **Artículo 21. Reconocimiento Médico**

La empresa, mediante la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo o el Servicio de Prevención, adecuará lo necesario para que la totalidad de los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio pasen una revisión médica anual, de carácter preventivo, con informe escrito para los/las trabajadores/as, estos informes tendrán un carácter de total confidencialidad. En lo no previsto en este artículo se estará a lo regulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tanto la empresa como la Mutua Patronal cuidarán de que la revisión se realice en un lugar adecuado y dentro de las normas vigentes.

## **Artículo 22. Comisión Mixta Paritaria**

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.2.e) y 91 del ET, acuerdan la constitución de una comisión mixta paritaria que entenderá de la resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión mixta estará integrada por dos miembros de cada una de las partes,



pudiendo cada una de ellas tener un/a asesor/a 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 a la decisión de la autoridad laboral competente.

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

### **Artículo 23. Garantía de Igualdad**

La empresa se compromete a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión o procedencia, así como garantizar la igualdad entre función, puesto y categoría.

### **Artículo 24. Garantía de Defensa del Acoso**

La empresa dispondrá los medios y acciones necesarias para evitar situaciones de acoso, ya sea psicológico o sexual.

### **Artículo 25. Notificación de Sanciones**

La notificación de las sanciones requerirá la comunicación escrita, además de al trabajador, a los representantes de los/las trabajadores/as con, al menos, 24 horas de antelación, haciendo constar los hechos y fechas que las motivan.

### **Artículo 26. Garantía por Atraco-Robo**

En caso de atraco o robo sufrido por un vendedor/a, merchandiser, repartidor/a de preventa, o cualquier trabajador/a que manipule dinero de la compañía, la empresa se hará cargo del importe total de la cantidad o herramienta o útil de trabajo sustraídos, cuando esos hechos queden demostrados.

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

### **Artículo 27. Recuento de Liquidaciones**

Se acuerda la puesta en marcha del sistema de ingresos mediante ATM (tarjeta bancaria). Se eliminará el recuento mediante empresa de seguridad y se compensará con 700 € brutos consolidables en el salario, a los vendedores con contrato indefinido, que en la actualidad ingresan dinero en efectivo. Este plus se mantendrá "ad personam" a los vendedores con contrato indefinido que estén de alta en el momento de la firma pero no se aplicará a aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa a partir de la firma del convenio.

Esta cantidad se revisará anualmente al igual que el resto de conceptos salariales

del convenio.

A partir del año 2010, dicha cantidad será abonada en el mes de marzo cada año.

### **Artículo 28. Garantía por Averías**

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

### **Artículo 29. Garantía Retirada Carnet de Conducir**

En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir a un/a vendedor/a, preventa, repartidor/a de preventa, mercha o gestor/a de ruta, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, la compañía tratará de adscribir al empleado/a a otro puesto en el que no se requiera dicho carnet, siempre que el/la trabajador/a lo acepte y serán de aplicación las condiciones económicas de dicho puesto.

Asimismo y de mutuo acuerdo, se podrá variar el periodo vacacional pactado computándose el primer mes de la sanción. En todo caso, se tratará de hacer coincidir el máximo tiempo que sea posible, el disfrute de las vacaciones del empleado/a con la retirada del carnet.

De no ser posible el caso anterior, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor/a para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones o incentivos por parte del empleado/a durante el tiempo que dure la sanción de retirada de carnet. Asimismo, cuando resulte imposible por causas no imputables a la empresa tener a disposición del empleado/a un/a conductor/a contratado/a, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del empleado/a.

Exclusivamente en el caso de vendedor/aes y preventistas, si las comisiones que les correspondiesen en función de las ventas realizadas, fuesen inferiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor/a contratado/a, la diferencia se descontará del plus de empresa del vendedor/a, por el contrario, en el caso de que las comisiones que les correspondiese en función de las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor/a contratado/a, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

### **Artículo 30. 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.

### **Artículo 31. Plus de Firma de Convenio**

Se establece una paga por firma de convenio de 200 € brutos no consolidables, para todas aquellas personas afectadas conforme al ámbito personal definido en el artículo 1 del presente convenio, que esté en alta en la empresa en el momento de la firma del presente acuerdo. Dicha paga será abonada en la primera nómina a partir de la fecha de firma del presente convenio.

### **Artículo 32. Referencia al SERCLA**

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 la creación del Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos y de dicho organismo y su reglamento.

## **ANEXO**

### **Objetivos e Incentivos**

#### 1. Para 2009

- Si se produce un incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2009 + 0,90% el incremento salarial será igual al IPC real nacional.
- Si hay un incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2009 + 1,05%, el incremento salarial será el IPC Real nacional y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

#### 2. Para 2010

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado



en el presupuesto de compañía para 2010 + diferencial 2009 incrementado en el IPC 2009 vs año anterior = IPC Real 2010.

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

### 3. Para 2011

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2011 + diferencial 2010 incrementado en el IPC 2010 vs año anterior = IPC Real

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2011 + diferencial 2010 incrementado en el IPC 2010 IPC Real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

### 4. Incentivos

Adicionalmente como incentivos no consolidables:

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.

### 3 Conceptos comunes

- **FIJACIÓN DE OBJETIVOS:** de acuerdo con las reglas contenidas en el punto uno del presente anexo quedarán fijados los % de incremento en venta neta cuyo cumplimiento asegura la percepción del IPC real o el pago del 0,5% (no consolidable) para los años 2009, 2010 y 2011. Esta tabla se revisará anualmente en cuanto al porcentaje de incremento de precios/tarifas y en cuanto a los porcentajes para consecución de IPC según el IPC del año anterior, como se ha descrito anteriormente.

Por otro lado, al principio de cada trimestre por parte del supervisor, se hará llegar a la sala de ventas, el plan de venta neta trimestral del supervisor, siempre de acuerdo con los planes de crecimiento de la compañía en España.

- **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.

- **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.

- **RÉGIMEN TRANSITORIO:** Este nuevo sistema se implantará de acuerdo con el siguiente calendario.

2009:	garantizado el 50% del IPC real nacional de 2009
2010:	garantizado el 50% del IPC real nacional de 2010

HORARIO LABORAL PERSONAL DE MALAGA														
CANAL OT	LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SÁBADO		DOMINGO	
MERCHANDAISER	7:00	14:00	7:00	14:00	7:00	14:00	7:00	14:00	7:00	14:00	7:00	12:00		
CONDUCTORES	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00		
REPONEDORES	SE ESTABLECERÁ EN CADA CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN NECESIDADES DEL CENTRO													
CANAL DTS	LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SÁBADO		DOMINGO	
VENDEDORES	8:00	14:00	8:00	14:00	8:00	14:00	8:00	14:00	8:00	14:00				
	17:00	19:00	17:00	19:00	17:00	19:00	17:00	19:00	17:00	19:00				

NO OBSTANTE LO AQUÍ ESTABLECIDO, SE PODRÁ ADAPTAR EL HORARIO A LAS NECESIDADES DE LOS CLIENTES O DE LAS RUTAS. EN CUALQUIER CASO, SE TENDRÁ EN CUENTA LO DISPUESTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.

MALAGA, FEBRERO DE 2003


**TABLA SALARIAL**

DELEGACION

**MÁLAGA**

FECHA INICIO APLICACION

1 mayo de 2009

FECHA FIN

31 diciembre de 2009

INCREMENTO APLICADO =

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISION
VENDEDORA 1	624,00	178,26	30,05					4,0 %
VENDEDORA 2	624,00	178,26	30,05					4,0 %
VENDEDORA 3	624,00	178,26	30,05					6,00 %
V. CAMPANA	624,00							6,00 %
MONITOR/A	624,00	202,26	30,05	64,87				Promedio
MERCHA - 1	624,00				80,72			1,0 %
MERCHA - 2	624,00					194,30		1,5 %
REPONEDORA	624,00	255,84					20	NO
CONDUCTORA	624,00	255,84						NO
GESTOR/A RUTA	624,00					194,31		1,0 %
AUXILIAR DE REPARTO	624,00	255,84						NO
VENDEDORA PREVENTA	624,00	178,26	30,05					25% + Incentivos
REPARTIDOR/A PREVENTA	624,00	225,15						Incentivos

\*\* El Plus Complemento Convenio 09 será un concepto ad personam que se abonará de una sola vez en la nómina del mes de marzo

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA (11 meses)	33,91	33,91
AYUDA ESCOLAR por descendiente (A partir de 0 años)	80,00	80,00
AYUDA COMIDA	9,34	9,34
DIETA COMPLETA	41,69	41,69
AYUDA DESCENDIENTES y/o CONYUGES DISCAPACITADOS	271,66	271,66
FESTIVOS	63,00	*** 90

\*\*\* El importe del plus por festivos para reponedores/as es 90