

SNACK VENTURES, S.A.
CONVENIO COLECTIVO DELEGACIÓN ALMERÍA
2007-2011

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Este convenio se aplicará a la totalidad de trabajadores 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. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación a la delegación de venta que la Empresa Snack Ventures, S.A. tiene actualmente en Almería.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el día 1 de abril de 2007 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar a la otra este Convenio Colectivo mediante escrito. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Artículo 4. Unidad de Convenio

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

Capítulo II. Categorías profesionales

Artículo 5. Categorías Profesionales

1) Vendedor con auto venta.



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 la promoción de productos, y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus supervisores de su gestión, responsabilizándose del mantenimiento y conservación de su vehículo.

Niveles.

a) Vendedor 1- Es el vendedor de auto venta que acredita una antigüedad en el puesto menor a 6 meses.

b) Vendedor 2- Es el vendedor de auto venta que acredita una antigüedad en dicho puesto mayor a 6 meses.

c) Vendedor 3- Es el vendedor de auto venta que acredita una antigüedad superior a 18 meses en dicho puesto.

2) Vendedor de campaña.

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

3) Merchandiser o rellenador de expositores.

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

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición del producto y gama de 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 la 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 vendedor 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.

Niveles.

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





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

4) Conductor.

Es el trabajador que, conduciendo un vehículo que se le asigna se encarga de transportar el producto al punto de venta, tomando nota de los pedidos. Realiza las funciones de carga y descarga del producto, siendo responsable del cuidado y conservación del vehículo.

5) Reponedor.

Es el trabajador que se encarga de reponer y rotar el producto en el punto de venta. Es responsable de la colocación del producto así como de la publicidad, etiquetaje, y retirada del producto caducado e informa al conductor o supervisor de las incidencias o peticiones del cliente.

6) Gestor de Supermercados

Es responsable de visitar los clientes e informarles de productos nuevos, promociones y fueras de stock de productos de la Empresa. Asimismo, informará a la Compañía de cualquier incidencia que pueda surgir en su relación con los clientes.

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

Su retribución estará formada por.

Salario Base. El salario base de la categoría profesional de Mercha, y plus CLS en función del Convenio Colectivo de la Delegación Plus Empresa. El importe equivalente a la garantía de comisiones aplicable según convenio por reorganización de ruta. Si al ocupante de este puesto no fuera posible la aplicación de este criterio, el importe a percibir por este concepto sería el promedio de las comisiones de los últimos trece períodos del Canal OT correspondientes a la Delegación.

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





Pagas Extraordinarias. Dos pagas extras cuya cuantía será el Salario Base de la Categoría y una Paga de Beneficios cuya cuantía será el Salario Base y el Plus Empresa de la Categoría a percibir en la fecha establecida en el Convenio de la delegación.

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

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

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

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

Artículo 6.- Equivalencia de categorías

Los trabajadores con categoría de Merchandiser con más de 2 años de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor, ya sean de forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Los trabajadores con categoría de Merchandiser con más de 3 años de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor, ya sean de forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 3 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Artículo 7. Compromiso de fomento de la promoción interna

La Compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre 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. En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia para definir el % de comisión a aplicar sobre la venta neta.

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 psicotécnicas y de conocimientos y capacidad, el desempeño demostrado en puestos anteriores y la antigüedad.

Capítulo III. 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 y Reestructuración de Ruta

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

Al vendedor y merchandiser que sea cambiado de ruta, o cuya ruta sufra un recorte o modificación sustancial que suponga disminución de ventas de más del 10% del promedio de los últimos 13 períodos, se le garantizará durante 6 períodos, el promedio de las comisiones que venía percibiendo durante los trece últimos períodos.

Una vez finalizados los seis periodos de garantía, si la comisión del vendedor o merchandiser, siguiera siendo inferior en un 10%, se acuerda crear una comisión formada por la dirección de ventas, Recursos Humanos, un representante de cada central sindical presente en el comité de empresa, y a la vista de los resultados se podrá ampliar la garantía por dos periodos más.

En todo caso la Compañía se compromete a poner los medios necesarios para que al trabajador que se le cambie o reestructure su ruta, no sufra mermas superiores al 15% en sus ingresos por comisiones siempre que se mantenga la cartera de clientes y que el cumplimiento de servicio, y la ejecución de acciones estén al promedio del distrito, así como que la venta por visita sea comparable a la de las rutas de similar venta.

En el caso de que la compañía tenga que acometer una reestructuración de rutas porque existan grandes diferencias entre los vendedores de un mismo distrito, y el fin sea igualar todas las rutas, la compañía solo estará obligada a garantizar el





promedio de los 13 últimos periodos durante 6 periodos.

Capítulo IV. Condiciones de trabajo

Artículo 10. Período de prueba

Se fija un período de prueba para todas las categorías de dos meses de duración.

Se excluye del período de prueba a aquellos trabajadores que hayan sido contratados con anterioridad para el mismo puesto de trabajo, y hayan superado un período de dos meses en dicho puesto.

Artículo 11. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será, exceptuando descansos, de 40 horas de trabajo efectivo semanales de lunes a viernes, excepto para los merchandisers, reponedores y conductores que será de lunes a sábado.

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

Artículo 12. Vacaciones

Por el trabajo en días festivos, que será siempre voluntario, los/as merchandiser y reponedores/as percibirán 90 euros brutos por jornada completa por día festivo trabajado.

Este plus les será abonado a los/as conductores/as cuando deban dar servicio durante la semana a los centros que abran en domingos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de 24 días laborables computados de lunes a viernes

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en el anexo Tabla Salarial para cada categoría, además los vendedores con auto venta y merchandisers percibirán en concepto de comisiones el promedio de las comisiones brutas totales percibidas durante 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 trabajadores la designación de las personas concretas que disfrutarán sus vacaciones en las fechas señaladas por la Compañía. Esto se llevará a efecto durante el último trimestre del año anterior. En cualquier caso, cada año, el 90% de los vendedores disfrutarán de dos semanas de vacaciones entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 13. Permisos



A los permisos legales, recogidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía.

- En caso de permiso por nacimiento de hijo. 4 días
- En caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta 2º grado. 3 días. En caso de desplazamiento, se ampliará a 5 días.
- En el caso de traslado del domicilio habitual el permiso será de dos días.
- Un día en el caso de fallecimiento de pariente hasta tercer grado de consanguinidad.

Para el resto de los permisos se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Artículo 13 Bis. Excedencias voluntarias especiales

Las excedencias voluntarias recogidas en la normativa laboral vigente, podrán tener una duración mínima de tres meses. Asimismo y durante un periodo de ocho meses las voluntarias por interés particular, y de doce meses las especiales el/la trabajador/a conservará un derecho de reincorporación automática a su puesto de trabajo, para lo cual, deberá de comunicar a la empresa su deseo de reincorporarse en un plazo máximo de una semana desde el fin de la excedencia, tras lo que la empresa estará obligada a reincorporar al trabajador en un plazo máximo de 15 días.

Para poder disfrutar de esta excedencia voluntaria especial con derecho a reserva de puesto de trabajo, el/la empleado/a interesado/a, deberá comunicar la solicitud al departamento de RRHH con al menos tres meses de antelación.

Este derecho no podrá ser disfrutado de forma simultánea por dos personas del mismo departamento o distrito.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 14. 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 15. 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 voluntario, y su importe puede absorber posibles incrementos de salario base, realizados 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 la Tabla Salarial del anexo.

2- El plus de 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 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.

d) Plus de conducción.

Será abonado a los merchandisers durante sus primeros seis meses de contrato. Véase anexo Tabla Salarial.

e) 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 de su séptimo mes de contrato, y sustituye al plus de conducción que queda absorbido por el mismo, Véase anexo Tabla Salarial.

f) 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. 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.

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

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

g) Comisiones.

Los trabajadores 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 1- El 3,5% de la venta neta por periodo.

2- Vendedor 2- El 4,5% de la venta neta por periodo.

3- Vendedor 3- El 5,5% de la venta neta por periodo.

4- Vendedor de campaña- El 5,5% de la venta neta por periodo.

5- Merchandisers- El 1,0% de la venta neta por período durante los 6 primeros meses de contrato, y el 1,5% de su venta neta por periodo, a partir del séptimo mes de contrato.

6- Vendedor en funciones de suplencia- Al vendedor de auto venta 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 garantiza el promedio de comisión del 50% de las comisiones 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 período en Euros/pesetas por cada trabajador después de deducir las devoluciones, las promociones y el producto regalado.





Para la línea de productos denominada Precio Joven se establece una comisión única para todos los niveles de vendedor incluidos en este convenio del 4,0 %.

Se acuerda incorporar al convenio el acuerdo nacional suscrito entre la empresa y CCOO sobre las comisiones a abonar para los productos de la gama denominada Precio Joven, Bits y "Soft & Mild"

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 vendedores y merchandaisers.

Se abonará el promedio de comisiones por él percibidas durante los 13 períodos anteriores a causar la baja.

h) Antigüedad.

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

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

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

Artículo 16. 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 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 auto venta y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias, ni de vacaciones.

La cantidad bruta mensual se percibirá de acuerdo con lo indicado en el anexo de Tabla Salarial Anexa.





b) Dieta comida.

La empresa abonará a los vendedores con auto venta con derecho “ad-personam” adquirido, a percibir en concepto de “Dieta Comida”, la cantidad del anexo de la Tabla Salarial, siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar fuera de su domicilio. En ningún caso, será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los párrafos b y c.

La cantidad mensual se percibirá de acuerdo con lo indicado en la tabla salarial anexa.

c) Dietas.

El personal al que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación, tendrá derecho a las cantidades señaladas en la Tabla Salarial anexa.

d) Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar por trabajador con hijos matriculados en centros de enseñanza o guarderías desde los 0 años y hasta la finalización de los estudios de Bachiller, COU FP o equivalentes.

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

e) Ayuda hijos disminuidos.

Se establece el pago de una ayuda para aquellos empleados que tengan descendientes a su cargo con una minusvalía psíquica o física del mismo tipo y grado que las que según 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.

La cantidad a abonar por dicho concepto es la recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 17. Incremento salarial

Conceptos Salariales.

Las partes acuerdan que con independencia de los incrementos generales previstos en el presente artículo, se establezca de manera adicional un sistema





de incentivos cuyo contenido económico se reflejan en el Anexo B presente convenio

La aplicación de este sistema de incentivos de productividad no supondrá la modificación de las actuales condiciones laborales de los trabajadores. Asimismo la empresa pondrá los medios necesarios que permitan a los trabajadores alcanzar los objetivos de venta.

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

a) PARA LOS VENDEDORES DE AUTOVENTA.

- Para el año 2007. el IPC real = 4,2%
- Para el año 2008. IPC real o previsto para el año en curso (se aplicará el que sea más favorable para el trabajador de los dos).
- Para el año 2009 y 2.010. se garantiza el IPC nacional previsto que se determine. La diferencia hasta el IPC real nacional de 2.009 y 2.010, respectivamente, se conseguirá por la consecución de productividades según anexo B
- Para el año 2011 se garantiza el 75% del IPC nacional previsto. La diferencia hasta el IPC real se conseguirá por la consecución de productividades según anexo B

Los incrementos correspondientes a los años 2.009 y 2.010 se aplicarán de la siguiente forma.

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

En cuanto se conozca el IPC real nacional definitivo de ese año, se procederá a regularizar el incremento contra el IPC real nacional previsto siempre y cuando se consigan los objetivos determinados en el anexo B

Los incrementos correspondientes al año 2.011 se aplicarán de la siguiente forma.

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

En cuanto se conozca el IPC real nacional definitivo de ese año, se procederá a regularizar el incremento contra el IPC real nacional previsto siempre y cuando se consigan los objetivos determinados en el anexo B

b) PARA OT





Para los 5 años de vigencia del convenio, el IPC el correspondiente a aplicar el porcentaje de IPC previsto o real para el año en curso (se aplicará el que sea más favorable para el trabajador de los dos).

Sin perjuicio de lo anterior, durante la vigencia del convenio se estudiará y, en su caso, implantará un sistema similar al definido para DTS que modificaría el párrafo anterior con la misma filosofía aprobada para el colectivo de DTS.

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

Se crea un plus de 20 euros mensuales por toma de pedidos para las reponedoras.

Conceptos no salariales.

· Quebranto de moneda

- 2007. 50 euros

- 2008 y sucesivos IPC real o previsto (el más favorable).

· Ayuda escolar.

- 2007. 145

- 2008 y sucesivos IPC real o previsto (el más favorable).

· Resto de conceptos. IPC real o previsto (el más favorable) cada año de vigencia.

Capítulo VI. Uniformidad

Artículo 18. Uniformes

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

Asimismo, facilitará cada 2 años 1 anorak. A criterio del supervisor, y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

Asimismo, la empresa facilitará a los Reponedores de Hipermercados dos batas al por temporada.

Capítulo VII. Seguridad e higiene

Artículo 19. Reconocimiento médico





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

Capítulo VIII. Garantías

Artículo 20. Garantía por Averías

En los casos en que se produzcan averías de HHC o de furgoneta, se establece una garantía para cobrar el promedio de comisiones de la jornada correspondiente, proporcional al tiempo dejado de trabajar.

Esta garantía sólo surtirá efectos cuando el vendedor o merchandiser tenga una pérdida de tiempo superior a las dos horas, en cuyo caso, el mencionado promedio se le liquidará por el tiempo total de no actividad normal en ruta. El abono se condicionará a que no haya mediado negligencia por parte del usuario afectado.

Se abonará en función del promedio de comisiones del último periodo trabajado.

Artículo 21. Garantía carnet de conducir

En caso de retirada temporal del carnet de conducir del trabajador, se aplicarán las garantías recogidas en el anexo C.

Artículo 22. 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 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 Judicial o Laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma la delegación de venta que la Empresa tiene en Almería.

Artículo 23. Plus firma convenio

Se establece un único pago por firma de convenio de 300 Euros 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 23. Crédito Sindical

El representante de los trabajadores dispondrá de 16 horas mensuales de crédito horario, que podrá acumular en cómputo anual para la asistencia a cursos o jornadas de formación impartidas por su sindicato.

Artículo 24. 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.

Artículo 25. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo

Se estará a lo establecido en el Anexo D de este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL I

La empresa se compromete a dotar a los vehículos de reserva de las correspondientes impresoras, así como a ubicar una impresora en el almacén, salvo que las partes acuerden otra cosa.

DISPOSICION ADICIONAL II



En casos excepcionales debidamente justificados y siempre y cuando el departamento de logística tenga los recursos necesarios disponibles, se podrá preparar la carga previamente solicitada por el vendedor en la delegación.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en este convenio, se establecerá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996, y demás disposiciones legales vigentes.

Tabla anexo b

Objetivos e incentivos

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

· Si el resultado de Venta Neta (VN) del distrito es mayor al resultado obtenido en el año anterior, descontado el efecto de incremento de precios, las tablas del Anexo A serán incrementadas en 1%

· Si se consigue un % de incremento llamado x) superior al año anterior sobre la VN, descontado el efecto de incremento de precios, las tablas del Anexo A serán incrementadas en el IPC previsto

· Si se consigue un % de incremento llamado y) superior al año anterior sobre la VN, descontado el efecto de incremento de precios, las tablas del Anexo A serán incrementadas en el IPC real

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

Datos 2008.

% INCREMENTO SOBRE AÑO ANTERIOR DESCONTADO PRICING

IPC	ALMERÍA
X	0,63%
Y	0,95%
Z	1,23%

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

Cómo ejemplo.

En 2008, para obtener los porcentajes de incremento de venta neta por distrito, incluido el incremento de precios oficial que figura en el presupuesto de 2008 de la compañía (5,56%), resultaría en la tabla siguiente.

% INCREMENTO SOBRE AÑO ANTERIOR INCLUIDO PRICING

IPC	ALMERÍA
X	6,19%
Y	6,51%
Z	6,83%

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

Si + 0,63% sin incrementos precios = VN del año anterior = IPC previsto sobre tablas Anexo A

Si + 0,95% sin incrementos precios = VN del año anterior = IPC real sobre tablas Anexo A

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

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

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

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

2.- INCENTIVOS

Adicionalmente cómo incentivos no consolidables.

2.1.- VENTA NETA (anual).

· Si se consigue un % de incremento llamado z) superior al año anterior sobre la VN descontado el efecto de incremento de precios se realizará un pago del 0,5% sobre salario fijo bruto anual no consolidable (ver tablas anteriores)

Ejemplo 2008.

Si + 1,23% 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 euros
+0,5% del plan	100 euros
+1%.del plan	125 euros
+1,5% del plan	150 euros

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.

Este incentivo se aplicará desde el Q4 del año 2008.

Régimen transitorio.

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

2008. garantizado el IPC real del año 2008.

2009. garantizado el IPC previsto por el gobierno para 2009.

2010. garantizado el IPC previsto por el gobierno para 2010

2011. garantizado el 75% del IPC previsto por el gobierno para 2.011

Para los años 2009, 2010 y 2011 la diferencia hasta el IPC real se obtendrá en función del cumplimiento del objetivo de VN fijado en las tablas adjuntas.

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

Anexo c

Retirada del carnet de conducir

PRIMERO.- La responsabilidad por las infracciones de tráfico en las que incurran los empleados de la Compañía, durante su jornada laboral, recaerán única y exclusivamente en el empleado, sin perjuicio de las excepciones previstas en la Ley y en la cláusula segunda siguiente.

SEGUNDO.- Excepciones.

2.1. Multas por estacionamiento

2.2.

La Compañía correrá a cargo de aquellas multas por estacionamiento indebido en las que incurran los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando sean autorizadas de la misma manera que hasta ahora se venía realizando, teniendo en cuenta que si la gravedad de la sanción implica deducción de puntos éstos irán a cargo del conductor.

2.2. 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 cómo 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

Acta de la reunión celebrada entre la dirección

De la compañía, snack ventures s.a. y el

Foro nacional de los representantes

Sindicales de cc.oo. El 26 de enero de 2007



En Barcelona, a 26 de Enero de 2007, se celebra reunión de la Comisión Nacional Sindical de CC.OO. y la Dirección de la Empresa compuesta por las personas que a continuación se relacionan.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Chicharro, José Enrique

Urbea, Joan

Rios, Wenceslao

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Alonso, Alejandro (CC.OO.)

Bonet, Oscar. (CC.OO.)

Iglesias, Julián (CC.OO.)

MANIFIESTAN

Que como consecuencia de la evolución del mercado y de la intención de la empresa de adecuarse a la realidad actual en cuanto a las necesidades de competitividad, se ha lanzado una nueva línea de productos denominada "Soft & Mild" que fundamentalmente se compone de producto extrusionado y pretende atacar una nueva oportunidad detectada en el mercado. se trata de bolsas de producto de bajo precio, que destacan por su volumen (apariencia) y por el elevado número de piezas por bolsa.

Son productos que se presentan en bolsones o cajas y no tienen merchandising.

Estos productos permiten a la compañía posicionarse en un segmento del mercado en el que antes no se estaba pudiendo aprovechar la oportunidad para mantener, e incrementar en la medida de lo posible, la facturación en los distintos canales en los que tiene presencia.

Es por ello que se hace necesario adaptar, sin perjuicio del mantenimiento y de la incuestionable vigencia de los Acuerdos suscritos entre las partes en fecha 8 de marzo de 2004, sobre las comisiones aplicables a la gama de productos "Precio joven y BITS".

Tras una serie de reuniones donde se han analizado los planteamientos y la información suministrada al respecto por la empresa, ambas partes

ACUERDAN.





**1. LA MODIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS DE FECHA
8 DE MARZO DEL 2004 SOBRE LAS COMISIONES APLICABLES
A LA GAMA DE PRODUCTOS PRECIO JOVEN Y
BITS EN LOS TÉRMINOS QUE A CONTINUACIÓN SE
EXPRESAN.**

Se modifican los Artículos 3 y 4 en los siguientes términos.

1. Incorporar al Artículo 3 del acuerdo - Productos Sujetos a tal comisión, A los productos ya existentes se incluyen 3 productos más de la gama "Soft & Mild".

Definición del producto "Soft & Mild". se componen fundamentalmente de productos extrusionados y su distribución no se realiza mediante bolseo, siendo además los de la gama más económica que comercializa la Compañía en salado. Son productos que se presentan en cajas o bolsones y no tienen merchandising.

2. Modificar el Artículo 4 del acuerdo que pasa a tener el siguiente redactado.

Artículo 4.- Número de Referencias. El número de referencias sujetas a la comisión del 4% queda fijado en 17, cantidad que corresponde a los productos de la gama PJ, BITS y "Soft & Mild".

Este número total de 17 referencias no puede ser ampliado por la empresa, aunque por necesidades del mercado podrán variar los subtotales de PJ, BITS y Soft & Mild en +/- 2 referencias.

Cualquier modificación de los subtotales requerirá la información previa y con suficiente antelación en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo que se formara a tal efecto y que compondrán las partes firmantes del presente acuerdo.

Para poder modificar el número total de referencias (17) deberá existir acuerdo entre las partes firmantes del presente documento.

VIGENCIA DEL ACUERDO.- El presente acuerdo tendrá una duración de un año contar desde la fecha de su firma. Al cumplimiento de dicho plazo, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la otra y debidamente motivada, y con un mes de antelación a su vencimiento, se considerará automáticamente prorrogado por igual periodo temporal (12 meses) a contar desde el plazo de su vencimiento inicial.

En el supuesto de no prorrogarse, a criterio de cualquiera de las partes según el procedimiento establecido en el párrafo anterior, se volvería a estar a lo





establecido y en los términos pactados en el acuerdo de 8 de Marzo de 2004

En aquellos aspectos no reflejados en el presente documento se estará igualmente a lo establecido en el ya mencionado acuerdo de 8 de marzo de 2004.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.- Se acuerda la creación de una comisión paritaria de seguimiento en el plazo de un mes desde la firma del presente documento.

Las funciones de esta Comisión serán.

- El seguimiento y la verificación del cumplimiento de los aspectos recogidos tanto en el presente acuerdo, como en el resto de materias que se mantienen de los Acuerdos de marzo de 2004.
- Solucionar las incidencias que se produzcan a lo largo del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.
- Analizar a la finalización de la vigencia inicial (12 meses), y de la prórroga que se prevé en el presente acuerdo (12 meses), y en función a la incidencia y valoración de las partes transcurridos dichos periodos, la continuidad ó por el contrario la anulación del mismo. La continuidad deberá en cualquier caso realizarse por acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La modificación del presente acuerdo de marzo 2004 que se contempla en el presente documento persigue como objetivo único posibilitar a la Empresa la introducción de cierto tipo de productos (bolsones) del segmento de mercado donde actualmente no tiene presencia, bajo la premisa de que esta iniciativa previsiblemente permitirá un mejor posicionamiento, y por tanto, un aumento estratégico de su actual nivel de venta (si se mantienen las condiciones actuales), señalando que en ningún caso el beneficio empresarial tenga como objetivo la minoración de los ingresos por la retribución de comisión a percibir por los vendedores.

Anexo e

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.

#*1*#

