



CONVENIO COLECTIVO DE SNACK VENTURES S.A (Matutano)

Artículo 1. Ámbito personal

Este convenio se aplicará a la totalidad de los/las trabajadores/as que presenten 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

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 pudiera existir en el futuro

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración desde el día 1 de mayo de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2008.

El incremento salarial para todos los conceptos incluidos en el presente convenio será del IPC previsto o Real (el más favorable de ambos) para cada uno de los años del convenio.

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 más 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 más 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 éste/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 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 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.

12) 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, recomendará el pedido al cliente y entregará, si fuera necesario, mues-tras de producto al cliente. 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.

A 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 regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo de la Dc de Málaga.

Jornada y Horario de Trabajo.

- Jornada: 40 horas semanales de lunes a viernes.
- Horario: 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.

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

Artículo 9. Equivalencia de categorías

En los casos de promoción de un/a empleado/a de ventas (merchandaíser, 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 ó 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 éste 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 (merchandiseer, 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.

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 el mismo importe que los días festivos en el canal de OT y serán comunicados a los/las representantes de los/las trabajadores/as en cuanto sea posible.

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 sala-riales que se señalan en la tabla anexa para cada categoría, y en el caso de vendedores/as y merchandiseers, 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 inter-profesional 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)

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, sólo 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.





1. Vendedor/a de Preventa: 2,5% de la venta neta, más un incentivo en función del cumplimiento de los objetivos que se le asignen.
2. Gestor/a de Ruta: 0,6% de la venta neta.
3. Repartidor/a de Preventa: Incentivo en función del cumplimiento de los objetivos que se le asignen. (Ver anexo con las condiciones económicas).
4. Precio Joven: El 4% de la venta neta de dicha línea por periodo.
5. 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.
6. 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 más 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.

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.

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 para el año 2003 y 2004 el del IPC (Índice de Precios al Consumo) previsto por el Gobierno para cada año o el real (el mas favorable)

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 (el más favorable entre el IPC real o el previsto cada año de vigencia)

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 F.P. 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.

El incremento de este concepto será el mismo que el resto de conceptos salariales o no salariales (el más favorable entre el IPC real o el previsto cada año de vigencia)

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, ésta 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 éste 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 E. T., 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

La Compañía se compromete a establecer el sistema pertinente, con el fin de revisar las liquidaciones de las personas que manejen dinero en efectivo que lo soliciten, entregándoles justificante del importe entregado.

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 droga-dicción 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 Incapacidad permanente ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones o incentivos Indemnización: 2 anualidades. 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 accidente. 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 250 ? 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.

TABLA REGULARIZADA





Andalucía

Snack Ventures Europe, S.A.C.

BOP , 27 de julio del 2005

Página 16 de 16

DELEGACIÓN: MÁLAGA.

FECHA INICIO APLICACIÓN: 1 MAYO 2004.

FECHA FIN: 30 ABRIL 2005.

INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO = IPC REAL O PREVISTO 2004.

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

#*1*#

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

#*2*#

