



Resolución de 7 de Mayo de 2010, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **COVENIO COLECTIVO SNACK VENTURES S.A. (Delegación de Huelva)**.

Expte.núm. 1677.

Código de Convenio: 2101451.

Visto el texto del convenio colectivo precedentemente indicado, que fue suscrita con fecha 25 de de Febrero de 2010 entre las representaciones legales de la empresa y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de Marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del referido convenio en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo. Disponer la remisión del texto original de dicho convenio al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero. Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento de la misma por las partes afectadas.

Huelva, 18 de Mayo de 2010. EL DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Eduardo Manuel Muñoz García.

COVENIO COLECTIVO SNACK VENTURES S.A. (Delegación de Huelva).

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito Personal.

Este Convenio se aplicará a los 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 5º del presente convenio.





El presente convenio ha sido redactado de común acuerdo entre la comisión negociadora integrada por la representación legal de los trabajadores y la representación de Snack Ventures, S.A.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación a la delegación de venta que la Empresa tiene actualmente en Huelva.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor el día 1 de Mayo de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Incremento sobre los conceptos salariales

Año 2008: Para el primer año de vigencia, el incremento a percibir será equivalente al 1,8% (IPC) para los Conceptos Salariales fijos.

Año 2009: Para el segundo año de vigencia, el incremento a percibir será equivalente al 0,8% (IPC) para los conceptos Salariales fijos.

Año 2010 y 2011:

- Para los Vendedores de Auto-venta:

Inclusión del sistema de cláusulas de productividad según se recoge en el anexo I. Se garantizará un incremento del 50% del IPC real Nacional independientemente de que se alcancen o no los incrementos de ventas recogidos en el anexo I.

- Para el resto de las categorías: IPC real para cada año.

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 de 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 promoción de productos, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, responsabilizándose del mantenimiento y conservación de su vehículo.

Niveles:

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

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

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

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 P.V.P. y siguiendo las normas de la Empresa, en cuanto a exhibición y merchandiser de los productos.

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la Compañía con el cliente, en lo que a exposición del producto y gama del producto se refiere, coloca el material de publicidad que se 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 vendedor 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:

- **Merchandiser 1.** Es el/la merchandiser con dicha categoría durante los 3 primeros meses del contrato (inclusive).
- **Merchandiser 2.** Es el/la merchandiser con dicha categoría a partir del 40 mes del contrato.

4. Monitor.

Es el que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores, 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 pueden asignar ésta por el tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo, dependiendo jerárquicamente de un supervisor.

5. Reponedor.

Es el trabajador que se encarga de rotar el producto en el punto de venta. Es responsable de la toma y transmisión del pedido, de la colocación y rotación del producto así como de su publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

6. Conductor.

Es el trabajador que, conduciendo un vehículo de la compañía, se encarga de transportar el producto al punto de venta, realiza las funciones de carga y descarga del producto procurando el cuidado y conservación del vehículo.

Además, toma el pedido del cliente para su posterior entrega, dando seguimiento a la labor del reponedor en cuanto a exhibición y condiciones pactadas. Realiza los albaranes de entrega, así como la liquidación diaria de las mismas.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

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

Artículo 7. Movilidad Funcional.

Cuando el motivo de la movilidad sea la sustitución temporal de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, (vacaciones, IT, maternidad, comandos, etc..) la duración de dicha movilidad él se podrá prorrogar por el tiempo necesario e imprescindible para cubrir dicha sustitución.



Se podrá aumentar la duración de la movilidad funcional el tiempo necesario hasta la reincorporación a su puesto del trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo, previo acuerdo de la dirección y la representación sindical.

Artículo 8. Equivalencia de Categorías.

Los trabajadores con categoría de Merchandaiser con más de 6 meses de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones. Los trabajadores con categoría de Merchandaiser, con más de 12 meses de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor, ya sea de forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 3 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

Artículo 9. Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba de dos meses para las nuevas incorporaciones. Dicho período de prueba correspondiente a cada caso concreto quedará interrumpido en caso de Incapacidad Temporal.

Artículo 10. Cambio de ruta.

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

Al vendedor con auto-venta, que sea cambiado de ruta, se le garantizará durante tres periodos el promedio de las ventas que hubiera efectuado durante el año anterior al cambio, para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio.

En el caso de reestructuración de la ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del vendedor, se les aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior.

Una vez finalizados los tres periodos de garantía, se acuerda crear una comisión formada por el supervisor, el delegado de personal y el interesado, y a la vista de los resultados se decidirá la idoneidad o no de ampliar dicha garantía.

Capítulo IV. Condiciones de trabajo.

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, conductores/as y reponedores/as que será de lunes a sábado.



Por cuestione de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Huelva.

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan para cada categoría además del promedio de comisiones del año natural anterior.

Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas y a los trabajadores la designación de las personas concretas. Esto se llevará a efecto dentro del primer trimestre del año.

Anualmente, como mínimo, 8 vendedores disfrutarán de una quincena entre los meses de junio y septiembre.

Para el disfrute de las vacaciones durante los meses de julio y agosto, se establecerá un sistema rotativo para todos los trabajadores.

Artículo 13. Permisos.

Se concederá un día más de permiso a los legalmente establecidos en los casos de nacimiento de hijo o de intervención quirúrgica grave (que implique el ingreso hospitalario por más de 48 horas) de cónyuge, padre, madre hermano-a o hijo-a.

En el caso de enfermedad grave de pariente hasta segundo grado se establece un permiso de 3 días que no tendrá que ser necesariamente disfrutado a partir del hecho causante, sino que se podrá disfrutar en un plazo máximo de 7 días, siempre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Se establece un permiso de 3 días por traslado de domicilio habitual.

Se concederá un día de permiso en el caso de fallecimiento de pariente hasta tercer grado de consanguinidad

Artículo 14. Complemento para la Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral, no laboral o enfermedad común, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario real fijo del trabajador.

Además, la Empresa abonará en concepto de comisiones a los vendedores y merchandisers, el promedio de las comisiones cobradas en los trece periodos anteriores.



Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 15. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 16. Conceptos salariales.

Los trabajadores percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y se indican en la tabla salarial anexa, de acuerdo con su Categoría y Nivel.

a) Salario Base. Se considera formado por el salario mínimo interprofesional.

b) Plus de Empresa. Tiene el carácter de plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del Salario Base realizados durante la vigencia del presente acuerdo.

c) Plus Asistencia.

1) Se devenga por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de las tablas salariales.

2) El Plus de Asistencia se percibirá por día efectivamente trabajando en jornada completa, así como en domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución.

3) El Plus de Asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo, ni complemento salarial (antigüedad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.), sin más excepciones que las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.

4) La pérdida de este complemento en uno o más días de la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente al domingo de la misma semana, así como su parte proporcional de las pagas extraordinarias de Beneficios, verano y navidad.

5) En casos esenciales, la Empresa y los representantes de los trabajadores estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan ocurrir.

d) Plus administrativo.

Será abonado a los Monitores en doce mensualidades, en consideración a su



especial responsabilidad administrativa, de control y de ventas, de un grupo o delegación.

e) Plus conducción.

Será abonado a los Merchandisers durante los primeros seis meses de contrato.

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 de este Convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir de los seis primeros meses de contrato sustituyendo al Plus de Conducción que queda absorbido por el mismo.

g) Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, verano y navidad en las cuantías que a continuación se indican:

a) La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría 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.

b) Las de verano y navidad, a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad y Pluses, de acuerdo con la categoría, prorrateables por el tiempo trabajado.

h) Comisiones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que perciban comisiones, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

1. Vendedor 1. El 3.0% de la venta neta por periodo.
2. Vendedor 2. El 4.0% 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 periodo, durante los primeros tres meses de contrato y el 1.5% de su venta neta por periodo a partir del cuarto mes de contrato.
6. Monitor: Promedio comisión sobre las cuatro comisiones DTS más altas de la



Delegación.

7. Suplencias: 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 garantizará el promedio de las 3 comisiones más altas de la delegación.

8. Precio Joven: El 4.0% de la venta neta de dicha línea por periodo.

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

i) Antigüedad.

El personal afectado por el siguiente 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 en el Estatuto de los trabajadores.
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 17. Conceptos no salariales.

Estos conceptos tienen el carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador y, en ningún caso, suponen retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

a) Quebranto 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 (su abono se realizará en 11 mensualidades) y, la cantidad mensual se percibirá de acuerdo con lo indicado en las tablas anexas.

Para 2008 se fija en 25€ Para 2009 se fija en 27€ Para el resto de años de vigencia del convenio se revisará de acuerdo al IPC real nacional.

b) Ayuda comida.

La Empresa abonará a los vendedores con Auto-Venta la cantidad establecida en las tablas salariales en concepto de Ayuda Comida, siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma. En ningún caso, será acumulable





esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de la dispuesto en los párrafos "b" y "c".

Esta ayuda se revisará de acuerdo al IPC real nacional 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 de Tablas Salariales.

d) Pernocta.

Para aquellos vendedores con Auto-venta a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda quedará fijada en las cantidades reflejadas en el anexo B.

e) Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar para trabajadores con hijos desde 0 meses hasta BLIP ó COU o su equivalente que estén matriculados en algún centro de enseñanza por hijo y año.

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

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

Dicho importe queda fijado:

- Año 2008 en 125€.

- Año 2009 en 130€.

- Año 2010 y 2011 se revisará de acuerdo al IPC real nacional.

f) Ayuda Hijos Disminuidos.

Se abonarán para 2008 la cantidad de 350,00€ € brutos anuales a los empleados con hijos con minusvalías de las que dan derecho a la percepción de ayudas por parte de los organismos oficiales competentes en la materia. Para el resto de años se aplicará un incremento igual al IPC real nacional.

Capítulo VI. Garantías.

Artículo 18. Garantía por retirada de Carnet.



En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir de un vendedor, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones por parte del vendedor durante el tiempo que dure la sanción de retirada de carnet. En el caso de los merchandisers, percibirán exclusivamente el 50% de las comisiones.

Asimismo, cuando resulte imposible por causas no imputables a la empresa tener a disposición del vendedor o merchandiser un conductor contratado, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del vendedor.

En el caso vendedores, si 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 de éste y la comisión.

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 con la retirada del carnet.

Artículo 19. Compensación por avería.

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el vendedor o el 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 20. Garantía por robo o atraco.

En caso de atraco o robo, sufrido por un vendedor o merchandiser, la Empresa se hará cargo del importe total de la cantidad sustraída, no realizando deducción alguna cuando los hechos queden demostrados.

Se considerarán demostrados los hechos, mediante entrega de la denuncia realizada en la Comisaría de Policía más cercana, por parte del trabajador afectado.

Capítulo VII. Uniformidad.

Artículo 21. Uniformes.

La Empresa facilitará anualmente a los vendedores, merchandisers, repartidores



de preventa, conductores, el siguiente vestuario: 5 camisas (3 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 1 jersey, un chaleco y 1 corbata.

Asimismo, facilitará cada 2 años un chubasquero o un anorak del forma alternativa. 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.

A los/as reponedores/as se les proporcionará 4 batas al año.

Capítulo VIII. Bajas voluntarias.

Artículo 22. Obligación de preavisar en caso de baja voluntaria.

El trabajador tendrá la obligación de preavisar con una antelación de 15 días su baja voluntaria. La empresa podrá descontar un día de salario por cada día de falta de preaviso.

Capítulo IX. Sanciones.

Artículo 23. Notificación de sanciones.

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

Capítulo X. Seguridad e higiene.

Artículo 24. 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 XI. Vehículos.

Artículo 25. Disponibilidad de vehículos.

Los empleados que así lo deseen, podrán llevarse el vehículo de la empresa a su domicilio, siempre que no existan razones de necesidad, que obliguen a que el vehículo deba permanecer en la Delegación

Capítulo XII. Comisión mixta.

Artículo 26. Comisión Mixta Paritaria.





Se constituye la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente Convenio.

Estará formada por dos miembros por 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 laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma, el domicilio de la delegación de ventas en Huelva.

Artículo 27. Referencia al A.S.E.C.

Esta cláusula es de sometimiento expreso al Instituto Laboral 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 instituto laboral y su reglamento.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio Colectivo, se solventarán sometiéndose las partes a la mediación de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución de conflictos y del Instituto Laboral de la Junta de Andalucía y en su Reglamento.

Artículo 28. Atrasos.

La Empresa se compromete a abonar en el plazo máximo de un mes, los atrasos que se produzcan como consecuencia de la retroactividad del Convenio.

Artículo 29. Plus Firma Convenio.

Se establece una paga por firma de convenio de 300,00 € brutos no consolidables, para todas las personas afectadas conforme al ámbito personal definido en el artículo 1 del presente Convenio, que esté de 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 30. Empleo, promoción y contratación.

A) 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 de vacante o de nueva



creación. En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia anexa 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.

Se analizará la posibilidad de pasar a fijos los contratos eventuales y la creación de fijos discontinuos.

B) Contrato de relevo.

La empresa se compromete a realizar contratos de relevo siempre que existan trabajadores que reúnan las características que la Ley determine y se muestren conformes con acogerse a dicha modalidad contractual.

La comisión mixta se constituirá cada vez que se den las condiciones necesarias para la realización de este tipo de contratos y fijará las condiciones de los mismos.

Corresponderá a la empresa la selección o promoción de la persona que se incorpore a la posición que deje vacante el trabajador relevado.

Artículo 31. Prevención del acoso y la violencia 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 concientia 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.

Artículo 32. Diversidad, inclusión y Ley de igualdad.

Con el espíritu de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha incorporado al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En consecuencia, las partes negociadoras son plenamente coincidentes en su compromiso de cumplimiento estricto del contenido de la Ley Orgánica 3/2007, y por tanto de respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se comprometen al mantenimiento de un dialogo constante dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Igualmente se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como primera medida se acuerda la posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.

Disposición adicional primera.

Las partes negociadoras, se comprometen a incorporar a texto del convenio las tablas salariales, una vez actualizadas y revisadas.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 derivado del conflicto negociado para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Anexo I

Objetivos e incentivos.

1. Para 2010:

- Si se produce un Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2010 + 0,55% 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 2010 + 0,68%, el incremento salarial será el IPC Real nacional y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

2. 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 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 el incremento será igual al IPC Real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

4. Incentivos.

Adicionalmente cómo 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 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 30 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.



TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN HUELVA
 FECHA INICIO APLICACIÓN 1 enero de 2010
 FECHA FIN 31 diciembre de 2010
 INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO
 INCREMENTO APLICADO ACTUALIZAR SALARIO BASE

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	633,30	230,92	27,05					3,00% 891,27
VENDEDOR 2	633,30	230,92	27,05					4,00% 891,27
VENDEDOR 3	633,30	230,92	27,05					5,50% 891,27
V. CAMPAÑA	633,30							5,50% 633,30
MONITOR	633,30	230,92	27,05	146,35				Promedio 1.037,62
MERCHA -1	633,30				42,62			1,0% 675,92
MERCHA -2	633,30					143,51		1,5% 776,81
GESTOR DE SUPERMERCADOS	633,30	540,31				143,21		Incentivos 1.317,13
REPONEDOR	633,30	169,40					20	NO 822,70
CONDUCTOR	633,30	169,24						NO 802,54
VENDEDOR DE PREVENTA	633,30	230,92	27,05					2,50% 891,27
REPARTIDOR DE PREVENTA				A DETERMINAR				

CONCEPTOS NO SALARIALES	DTS	OT
QUEGANTO MONEDA (11 MESES)	27,00	27,00
AYUDA ESCOLAR POR HIJO	130,00	130,00
AYUDA COMIDA	10,60	10,60
DIETA COMPLETA	50,22	50,22
FESTIVOS	63,20	90**/63,2

*El importe del plus por festivo para reponedores/as es 90 €

**Plus festivo conductores: siempre que la semana en la que abran los Hipermercados en Domingo, las ventas sean superiores al menos en un 8% a las del promedio de los 12 meses anteriores.

TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN HUELVA
 FECHA INICIO APLICACIÓN 1 enero de 2009
 FECHA FIN 31 diciembre de 2009
 INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO IPC real año 2009
 INCREMENTO APLICADO 0,8% IPC Real 2009

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	624,00	240,22	27,05					3,00 891,27
VENDEDOR 2	624,00	240,22	27,05					4,00 891,27
VENDEDOR 3	624,00	240,22	27,05					5,50 891,27
V. CAMPAÑA	624,00							5,50 624,00
MONITOR	624,00	240,22	27,05	146,35				Promedio 1.037,62
MERCHA -1	624,00				51,92			1,0 675,92



	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISIÓN
MERCHA -2	624,00					152,31		1,5 776,81
GESTOR DE SUPERMERCADOS	624,00	540,31				152,82		Incentivos 1.317,70
REPONEDOR	624,00	178,70					20	NO 822,70
CONDUCTOR	624,00	178,54						NO 802,54
VENDEDOR DE PREVENTA	624,00	240,22	27,05					2,50% 891,27
REPARTIDOR DE PREVENTA				A DETERMINAR				

CONCEPTOS NO SALARIALES 0,8%

	DTS	OT
QUEGANTO MONEDA (11 MESES)	27,00	27,00
AYUDA ESCOLAR POR HIJO	130,00	130,00
AYUDA COMIDA	10,60	10,60
DIETA COMPLETA	50,22	50,22
FESTIVOS	63,20	90**/63,2

*El importe del plus por festivo para reponedores/as es 90 €

**Plus festivo conductores: siempre que la semana en la que abran los Hipermercados en Domingo, las ventas sean superiores al menos en un 8% a las del promedio de los 12 meses anteriores.

TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN	HUELVA
FECHA INICIO APLICACIÓN	1 enero de 2008
FECHA FIN	31 diciembre de 2008
INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO	IPC real año 2008
INCREMENTO APLICADO	1,8% IPC real 2008

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	600,00	257,14	27,05					3,00% 884,19
VENDEDOR 2	600,00	257,14	27,05					4,00% 884,19
VENDEDOR 3	600,00	257,14	27,05					5,50% 884,19
V. CAMPAÑA	600,00							5,50% 600,00
MONITOR	600,00	257,14	27,05	145,19				Promedio 1.029,38
MERCHA -1	600,00				70,55			1,0% 670,55
MERCHA -2	600,00					170,65		1,5% 770,65
GESTOR DE SUPERMERCADOS	600,00	536,02				170,65		Incentivos 1.306,67
REPONEDOR	600,00	196,17					20	NO 816,17
CONDUCTOR	600,00	196,17						NO 796,17
VENDEDOR DE PREVENTA	600,00	257,14	27,05					2,50% 884,19
REPARTIDOR DE PREVENTA				A DETERMINAR				

CONCEPTOS NO SALARIALES 1,8%

	DTS	OT
QUEGANTO MONEDA (11 MESES)	25,00	25,00
AYUDA ESCOLAR POR HIJO	125,00	125,00
AYUDA COMIDA	10,51	10,51
DIETA COMPLETA	49,82	49,82
FESTIVOS	62,70	90**/62,7

*El importe del plus por festivo para reponedores/as es 90 €

**Plus festivo conductores: siempre que la semana en la que abran los Hipermercados en Domingo, las ventas sean superiores al menos en un 8% a las del promedio de los 12 meses anteriores.

TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN	HUELVA
FECHA INICIO APLICACIÓN	1 enero de 2007
FECHA FIN	31 diciembre de 2008
INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO	IPC REAL O PREVISTO 2007
INCREMENTO APLICADO	2% IPC PREVISTO 2007

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	COMISIÓN	
VENDEDOR 1	570,60	252,57	27,05				3,00%	850,22
VENDEDOR 2	570,60	252,57	27,05				4,00%	850,22
VENDEDOR 3	570,60	252,57	27,05				5,50%	850,22
V. CAMPAÑA	570,60						5,50%	570,60
MONITOR	570,60	252,57	27,05	139,61			Promedio	989,83
MERCHA -1	570,60				74,19		1,0%	644,79
MERCHA -2	570,60					170,44	1,5%	741,04
GESTOR DE SUPERMERCADOS	570,60	515,43				170,44	Incentivos	1.256,47
REPONEDOR	570,60	194,98					NO	765,58
CONDUCTOR	570,60	194,98					NO	765,58
VENDEDOR DE PREVENTA	570,60	252,57	27,05				2,50%	850,22
REPARTIDOR DE PREVENTA				A DETERMINAR				

CONCEPTOS NO SALARIALES

QUEGANTO MONEDA (11 MESES)	23,36
AYUDA ESCOLAR POR HIJO	120,00
AYUDA COMIDA	10,11
DIETA COMPLETA	47,91
FESTIVOS	60,29