



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Snack Ventures, S.A., y los trabajadores de su delegación de Cáceres. Expte.: 10/010/2010. (2010060620)*

Visto: el texto del "Convenio Colectivo de la empresa Snack Ventures, S.A., y los trabajadores de su delegación de Cáceres" (código de Convenio n.º 1000612), suscrito el 9 de febrero de 2010, de una parte por los representantes de la empresa, y de otra por el Delegado de Personal —en representación de los trabajadores—, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo:

### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 5 de marzo de 2010.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SNACK VENTURES, S.A., Y LOS TRABAJADORES DE SU DELEGACIÓN DE CÁCERES

En Cáceres, a 9 de febrero de 2010, en los locales de la Empresa Snack Ventures, S.A.

### REUNIDOS

Por la parte empleadora: D. Francisco Jiménez Tejedera, Supervisor de ventas de la Delegación de Cáceres; D. Joan González Rodríguez, Jefe Regional de ventas; D. José María Martín Simón, Responsable de Desarrollo de Equipos; y D. José Luis de Sebastián Aranda, en calidad de Jefe de Recursos Humanos.

Por la parte social: Luis Caldito Jorge, en calidad de Delegado de Personal; y D. Raimundo Medina López, en calidad de Asesor del sindicato UGT.

Ambas partes se reconocen la capacidad suficiente para la negociación del Convenio Colectivo de la delegación de Cáceres.

**ACUERDAN:**

1.º. Alcanzar un pacto para la firma del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Cáceres de la empresa Snack Ventures, S.A., con las condiciones que se establecen a continuación:

I. Duración: desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2012.

II. Incrementos salariales:

— Año 2008: IPC real nacional (1,8%) para todos los conceptos.

— Año 2009: IPC real nacional (0,8%) para todos los conceptos.

— Año 2010 y siguientes:

- Para el colectivo de OT (Reponedores/as y Conductores/as) el IPC real nacional de cada año para todos los conceptos.
- Para el colectivo de DTS: inclusión de cláusulas de productividad según el Anexo I.

El año 2010 se garantizará un incremento del 50% del IPC real nacional independientemente de que se alcancen o no los incrementos de ventas necesarios.

III. Incentivos: puesta en marcha del escalado de incentivos trimestrales para vendedores en función de la consecución del plan de ventas del supervisor. (Anexo II).

Los incentivos se aplicarán con carácter retroactivo al año 2009, abonándose los 100 € resultantes de dicha aplicación a los vendedores.

IV. Incremento de conceptos no salariales: IPC real para todos los conceptos y además:

— Plus festivos para reponedores/as: 90 €.

— Plus festivos DTS:

- 2008: IPC real.
- 2009: IPC real.
- 2010: 65 €.
- 2011 y 2012: IPC real.

— Ayuda escolar:

- 2008: IPC real.
- 2009: IPC real.
- 2010: se fija en 125 €.
- 2011 y 2012: IPC real.

V. Se crea un plus de toma de pedidos para reponedores/as de 20 € brutos mensuales.

VI. Plus de firma: se establece un plus de firma de 350 €.



## 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 + 0,67% 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 + 0,83%, 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.

#### 3. Para 2012:

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2012 + diferencial 2011 incrementado en el IPC 2011 vs. año anterior = IPC real.
- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2012 + diferencial 2011 incrementado en el IPC 2011 IPC real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

#### 4. Incentivos:

Adicionalmente como incentivos no consolidables:

Se abonará 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 como 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, 2011 y 2012. Esta tabla se revisará anualmente en cuanto al porcentaje de incremento de precios/tarifas y en cuanto a los porcentajes para consecución del 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 del IPC que se produjera en cada delegación por cumplimiento de los objetivos marcados.
- Pago de incentivos trimestrales (no consolidables): se calcularán durante la 3.ª semana posterior al cierre del trimestre correspondiente y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.
- Cálculo del incremento salarial (consolidable) y del escalado sobre el objetivo de Venta Neta (no consolidable): se calculará durante la 3.ª semana posterior al cierre anual a 31 de diciembre y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.

Quedando las partes comprometidas a la redacción conjunta del texto definitivo del Convenio Colectivo 2008-2012.

Y en prueba de conformidad, firman todos los presentes en el lugar y fecha arriba indicados.

## CONVENIO DE LA DELEGACIÓN DE CÁCERES SNACK VENTURES, S.A.

### CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

#### ***Artículo 1. Ámbito personal.***

Este Convenio se aplicará a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo 2 y pertenezcan a alguna de las categorías profesionales descritas 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 tiene en Cáceres.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2012. Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá proceder a su denuncia mediante escrito, debiendo efectuarla con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento. El Convenio quedará prorrogado tácitamente de no mediar denuncia en el tiempo previsto.

**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 anulada o modificada cualquier cláusula contenida en el mismo, por resolución administrativa o judicial.

CAPÍTULO II  
CATEGORÍAS PROFESIONALES

**Artículo 5. *Categorías profesionales.***

## a) Vendedor con autoventa.

Es quien que 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 cuidado y conservación del vehículo.

Niveles:

Vendedor/a 1: es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto inferior a un año.

Vendedor/a 2: es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de un año.

Vendedor/a 3: es el/la vendedor/a con autoventa que acredita una antigüedad superior a dos años en dicho puesto.

## b) Vendedor/a de campaña.

Es el/la vendedor/a con autoventa contratado especialmente para cubrir rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

## c) Merchandiser o rellenador/a de expositores.

Es el/la trabajador/a que 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, responsabilizándose del cuidado y conservación del vehículo.



Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición 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, 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 con 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.

d) Monitor/a.

Es el/la trabajador/a que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores/as y merchandisers, así como la ayuda en las tareas administrativas del grupo y en los casos que la empresa lo 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.

e) Conductor/a.

Es el/la trabajador/a que conduciendo el vehículo que se le asigne, se encarga de transportar el producto al punto de venta. Realiza funciones de carga y descarga del producto, siendo responsable del cuidado y conservación del vehículo.

f) Reponedor/a.

Es el/la trabajador/a que se encarga de reponer y rotar el género en el punto de venta (grandes superficies). Es responsable de la colocación del producto, así como de la publicidad, etiquetaje y retirada del producto caducado.

g) Gestor/a de Ruta.

Es el/la trabajador/a que 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 Auxiliar de Reparto, con todos los detalles necesarios.

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

h) Auxiliar de reparto.

Es el/la trabajador/a que se encarga, en el Canal de Libre Servicio (CLS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, les 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/la 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.

i) Vendedor/a de Preventa.

Es el/la trabajador/a que 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/as asegurándose que éstos/as cumplen las tareas que tienen encomendadas, coordinando con cada uno de ellos/as, las acciones necesarias y siempre en estrecha comunicación con el/la Supervisor/a.

j) Repartidor/a de Preventa.

Es el/la trabajador/a que se encarga, en el Canal Tradicional (DTS), de distribuir el producto recogido en los pedidos que, anteriormente, les 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.

k) Gestor/a de supermercados.

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

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

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 registrará por lo establecido en el Convenio Colectivo de la Delegación de Cáceres.



### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la empresa. La empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

#### **Artículo 7. Cambio de ruta.**

Al/a la vendedor/a con autoventa o Merchandiser 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, en caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a este promedio. Esta garantía se podrá ampliar hasta un máximo de 3 periodos más por acuerdo del/de la Supervisor/a y del/de la interesado/a.

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

#### **Artículo 8. Periodo de prueba.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se establece el periodo de prueba en dos meses para las nuevas contrataciones y para todas las categorías acogidas al mismo.

### CAPÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO

#### **Artículo 9. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, excepto para los merchandisers que será de lunes a sábado.

Dadas las especiales características del trabajo de ventas, que comporta una relativa independencia en lo que a ritmo e intensidad se refiere, pudiera darse una aparente prolongación de jornada, que al no tener consideración de trabajo efectivo, no tiene el carácter de horas extraordinarias. En consideración a lo expuesto, la empresa abonará un incentivo sobre la venta que se incorpora a las comisiones establecidas en el artículo 12-h.

Asimismo, cuando el/la vendedor/a no hubiese terminado el viernes la totalidad de las visitas correspondientes a la ruta que tuviera asignada, habrá de trabajar el sábado para terminarla, sin que ello suponga derecho al percibo de remuneración adicional alguna.

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

#### **Artículo 10. Vacaciones y permisos.**

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones a disfrutar 12 en verano (del 15/6 al 15/9) y 12 el resto





del año. Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en la tabla anexa para cada categoría.

El delegado de personal y el supervisor elaborarán a primeros de año el calendario de vacaciones.

Permisos: se incluyen las siguientes mejoras en los permisos recogidos en el E.T.:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as, adopción y acogimiento. En el caso de que existiera complicación en el parto y se ampliara la hospitalización, el plazo sería ampliable hasta un máximo de cinco días laborables.
- c) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el/la trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a seis días naturales. El/la trabajador/a podrá decidir cuando comienza a disfrutar de los días de permiso recogidos en este apartado dentro de los diez primeros días naturales a contar desde el inicio del hecho que ha dado lugar al derecho.
- d) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día natural en caso de intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o hijos, siempre y cuando no sea de carácter grave, en cuyo caso se estará a lo regulado en el apartado c).
- f) Por el tiempo indispensable que precise el/la trabajador/a para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

### ***Artículo 11. 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 12. Conceptos salariales.***

Los/as trabajadores/as percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en las que aparecen recogidas en la tabla anexa, de acuerdo a su Categoría y Nivel.

- a) Salario base.

Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.



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 Convenio.

Desaparece el plus CLS, pasando a denominarse Plus de Empresa para la categoría de Merchandiser. Asimismo, desaparece el plus de conducción, pasando a cobrar los Merchandiser de nuevo ingreso el plus de empresa establecido para su categoría desde el momento de su ingreso.

c) Plus de asistencia.

1. Se devengará por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de la tabla salarial.
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 retribuidos que lleven aparejados el derecho a percibo de retribución.
3. El Plus de asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retribuido, 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 la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.
5. En casos especiales, la Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan concurrir.

d) Plus administrativo.

Será abonado a los/as monitores/as en doce mensualidades, en consideración a su especial responsabilidad administrativa de control de ventas de un grupo o delegación.

e) Antigüedad.

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

El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, con los topes de incremento salarial establecidos en la anterior redacción del artículo 25 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

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

**Artículo 13. Equivalencia de categorías.**

Los/as trabajadores/as con categoría de Merchandiser o conductor/a con más de dos años de antigüedad en dicha categoría, que desempeñen las funciones de vendedor/a, ya sean de



forma temporal o definitiva, serán adscritos al nivel 2 de la categoría con sus correspondientes comisiones.

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

#### **Artículo 14. Compromiso de promoción interna.**

La compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre los/as trabajadores/as, 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 y movilidad funcional, al merchandiser con más de dos años de antigüedad se le abonarán las retribuciones del/de la vendedor/a de nivel 2 y al que tenga más de tres años de antigüedad, se le abonarán las del/de la vendedor/a de nivel 3.

Se establecerá un sistema transparente y al que todos los empleados tengan acceso para la cobertura de vacantes.

#### **Artículo 15. Comisiones.**

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en la tabla salarial, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

Vendedor/a 1. El 3% de la venta neta por periodo.

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

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

Vendedor/a de campaña. El 5,5% de la venta neta por periodo.

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

Monitor. El promedio de la comisión sobre el 30% de las comisiones de DTS más altas de la delegación de Cáceres.

Suplencias. Al/a la vendedor/a de Autoventa o Merchandiser que cubra rutas de otros/as vendedores/as por razones de enfermedad, vacaciones, hospitalización, permisos justificados, así como por razones de organización de la Empresa, se le garantizará el promedio del 50% de las comisiones más altas de DTS/OT, respectivamente, de la Delegación de Cáceres. La suplencia en la misma ruta tendrá una duración máxima de dos periodos, si las supera se considerará cambio de ruta.

Para la línea de productos denominada "Precio Joven", la comisión a percibir por los vendedores es el 4% de la venta neta por periodo.

Para los productos denominados "Marca Blanca", la comisión a percibir será del 1,1% o 0,8%, en función de que el trabajo a realizar sea completo o sólo reposición.



Se entiende por venta neta la cantidad de venta del periodo en pesetas por cada trabajador, después de deducir las devoluciones, promociones y producto regalado.

Asimismo, las comisiones se percibirán sobre la base de euros por unidad de venta.

### **Artículo 16. Conceptos no salariales.**

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

a) Quebranto moneda.

Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores con autoventa y no se computará a efecto de cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual se percibirá de acuerdo con lo indicado en la tabla anexa. El porcentaje de incremento que se aplicará es:

b) Ayuda comida.

La empresa abonará a los vendedores con autoventa, en concepto de ayuda de comida por día efectivo de trabajo y siempre que el trazado de la ruta les obligue a almorzar fuera de su domicilio, la cantidad especificada en la tabla anexa. En ningún caso, será acumulable esta cifra a las cantidades que el/la trabajador/a tuviera derecho a percibir, en virtud de lo dispuesto en los apartados c) y d) de este artículo.

c) Dieta.

Al personal al que se le confiera alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de la delegación, tendrá derecho a la cantidad reflejada en las tablas anexas.

d) Pernocta.

Para aquellos Vendedores con Autoventa 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 las tablas anexas.

e) Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para cada trabajador/a con hijos/as en edad escolar será abonada en la misma cuantía para todos los/as hijos/as, siendo dicha cantidad la que venía establecida para el/la primero/a de los/as hijos/as con la revisión pactada.

Dicha cantidad se abonará desde los 0 años hasta COU o su equivalente.

f) Ayuda hijos/as disminuidos/as.

Se abonarán 308,37 euros brutos anuales a los/as empleados/as con hijos/as con minusvalías de las que dan derecho a la percepción de ayudas por parte de los organismos oficiales competentes en la materia.

**Artículo 17. Pagas extraordinarias.**

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias que a continuación se indican:

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. En el caso de los monitores, el promedio de comisión será sobre las tres rutas más altas de la delegación.

Verano y Navidad:

A razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría, prorrateables por el tiempo trabajado.

**Artículo 18. Incremento salarial.**

a) Conceptos salariales

- Año 2008: IPC real nacional (1,8%) para todos los conceptos.
- Año 2009: IPC real nacional (0,8%) para todos los conceptos.
- Año 2010 y siguientes:
  - Para el colectivo de OT (Reponedores/as y Conductores/as) el IPC real nacional de cada año para todos los conceptos.
  - Para el colectivo de DTS: inclusión de cláusulas de productividad según el Anexo I.

El año 2010 se garantizará un incremento del 50% del IPC real nacional independientemente de que se alcancen o no los incrementos de ventas necesarios.

b) Conceptos no salariales:

IPC real para todos los conceptos y además:

- Plus festivos para reponedores/as: 90 €.
- Plus festivos DTS:
  - 2008: IPC real.
  - 2009: IPC real.
  - 2010: 65 €.
  - 2011 y 2012: IPC real.
- Ayuda escolar:
  - 2008: IPC real.
  - 2009: IPC real.



- 2010: se fija en 125 €.
  - 2011 y 2012: IPC real.
- c) Plus de toma de pedidos: se crea un plus de toma de pedidos para reponedores/as de 20 € brutos mensuales.

**Artículo 18-Bis. Incentivos.**

Incentivos: puesta en marcha del escalado de incentivos trimestrales para vendedores en función de la consecución del plan de ventas del supervisor. (Anexo II).

Los incentivos se aplicarán con carácter retroactivo al año 2009, abonándose los 100 € resultantes de dicha aplicación a los vendedores.

CAPÍTULO VI  
UNIFORMIDAD

**Artículo 19. Uniformes.**

La Empresa facilitará anualmente a los/as vendedores/as con Autoventa, Merchandisers y conductores, el siguiente vestuario: 6 camisas (3 de verano y 3 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 2 jerseys en invierno, o 1 chaleco y 1 jersey, a elección de cada empleado, y 1 corbata. Así mismo facilitará cada 3 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. A los/as reponedores/as se les facilitarán cuatro batas al año.

CAPÍTULO VII  
SEGURIDAD Y SALUD

**Artículo 20. Reconocimiento médico.**

La Empresa se compromete a que la totalidad de trabajadores/as 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 21. Garantía Carnet de Conducir.**

Se establece una garantía para el caso de que a un/a vendedor/a o merchandiser le sea retirado el carnet de conducir con las siguientes condiciones:

- a) Excluido en caso de alcoholemia o drogadicción.
- b) Se harán coincidir, de ser posible, las vacaciones con el primer mes de retirada.
- c) Se contratará un/a conductor/a para el caso de vendedores/as o merchandisers y éstos/as no cobrarán comisiones si éstas resultan inferiores al salario total mensual del/de la



conductor/a. En caso de que las comisiones que les correspondiesen en función de su categoría y las ventas realizadas fuesen superiores al salario mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del/de la conductor/a contratado/a, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

**Artículo 22. Garantía por Atraco-Robo.**

En caso de atraco o robo, sufrido por un/a vendedor/a 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/de la trabajador/a afectado.

**Artículo 23. Compensación por avería.**

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.

CAPÍTULO IX

VARIOS

**Artículo 24. Plus de firma de Convenio y atrasos.**

Se establece un plus de firma de Convenio de 350 € brutos no consolidables que serán abonados de una sola vez y serán proporcionales a la jornada.

Asimismo, la empresa se compromete al abono de los atrasos derivados de la aplicación de los incrementos pactados para 2008 y 2009, así como los incentivos atrasados de 2009, en la nómina del mes de marzo de 2010.

**Artículo 25. Comisión Mixta Paritaria.**

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

Estará formada por el delegado de personal y un representante de la Empresa, contando con la asistencia de un asesor del sindicato de UGT.

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 en Cáceres.

**Disposición final.**

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/as trabajadores/as, Laudo Arbitral de 26 de marzo de 1996, y demás disposiciones legales vigentes.

**A N E X O 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 + 0,67% 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 + 0,83%, 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.

## 3. Para 2012:

- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2012 + diferencial 2011 incrementado en el IPC 2011 vs. año anterior = IPC real.
- Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2012 + diferencial 2011 incrementado en el IPC 2011 IPC real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

## 4. Incentivos.

Adicionalmente como incentivos no consolidables:

Se abonará 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





como 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, 2011 y 2012. Esta tabla se revisará anualmente en cuanto al porcentaje de incremento de precios/tarifas y en cuanto a los porcentajes para consecución del 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 del IPC que se produjera en cada delegación por cumplimiento de los objetivos marcados.
- Pago de incentivos trimestrales (no consolidables): se calcularán durante la 3.<sup>a</sup> semana posterior al cierre del trimestre correspondiente y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.
- Cálculo del incremento salarial (consolidable) y del escalado sobre el objetivo de Venta Neta (no consolidable): se calculará durante la 3.<sup>a</sup> semana posterior al cierre anual a 31 de diciembre y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.

**ANEXO II****TABLA SALARIAL**

DELEGACIÓN

**CÁCERES**

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 enero de 2008

FECHA FIN

31 diciembre de 2008

INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO =I.P.C. REAL o PREVISTO 2008

(Se aplica el más beneficioso)

INCREMENTO APLICADO =

**1,8% IPC REAL 2008****TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES**

|                           | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>EMPRESA | PLUS<br>ASISTENCIA | PLUS<br>ADMÓN. | PLUS<br>CONDUCC. | PLUS<br>CLS | COMISIÓN             |
|---------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------|-------------|----------------------|
| VENDEDOR 1                | 600,00          | 271,03          | 34,25              |                |                  |             | 3,0%                 |
| VENDEDOR 2                | 600,00          | 271,03          | 34,25              |                |                  |             | 4,0%                 |
| VENDEDOR 3                | 600,00          | 271,03          | 34,25              |                |                  |             | 5,5%                 |
| V. CAMPAÑA                | 600,00          |                 |                    |                |                  |             | 5,5%                 |
| MONITOR                   | 600,00          | 271,03          | 34,25              | 159,47         |                  |             | Promedio             |
| MERCHA 1                  | 600,00          | 183,51          |                    |                |                  |             | 1%                   |
| MERCHA 2                  | 600,00          | 183,51          |                    |                |                  |             | 1,5%                 |
| GESTOR DE<br>SUPERMERCADO | 600,00          | 405,54          |                    |                |                  | 180,55      |                      |
| REPONEDOR                 | 600,00          | 264,53          |                    |                |                  |             | NO                   |
| CONDUCTOR                 | 600,00          | 242,61          |                    |                |                  |             | NO                   |
| GESTOR DE RUTA            | 600,00          | 175,17          |                    |                |                  |             | 0,06%                |
| AUXILIAR DE<br>REPARTO    | 600,00          | 242,61          |                    |                |                  |             | NO                   |
| VENDEDOR DE<br>PREVENTA   | 600,00          | 271,03          | 34,25              |                |                  |             | 2,5% +<br>INCENTIVOS |
| REPARTIDOR DE<br>PREVENTA | 600,00          | 242,61          |                    |                |                  |             | INCENTIVOS           |

\*\* Promedio Monitor = 30% de las comisiones de D.T.S. más altas de la delegación.

\* El Plus Empresa del Gestor de Supermercados se abona en 13 mensualidades

| CONCEPTOS NO SALARIALES: 1,8% IPC                 | DTS    | OT     |
|---|--------|--------|
| QUEBRANTO MONEDA (11 meses)                       | 46,41  | 46,41  |
| AYUDA ESCOLAR por hijo (a partir de ED. Infantil) | 116,65 | 116,65 |
| AYUDA HIJOS DISMINUIDOS                           | 327,37 | 327,37 |
| AYUDA COMIDA                                      | 10,12  | 10,12  |
| DIETA COMPLETA                                    | 55,89  | 55,89  |
| FESTIVOS  | 55,89  | 55,89  |

**TABLA SALARIAL**

DELEGACIÓN

**CÁCERES**

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 enero de 2009

FECHA FIN

31 diciembre de 2009

INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO =

**I.P.C. REAL o PREVISTO 2009**

(Se aplica el más beneficioso)

INCREMENTO APLICADO =

**0,8% IPC REAL 2009**

## TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

|                           | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>EMPRESA | PLUS<br>ASISTENCIA | PLUS<br>ADMÓN. | PLUS<br>CONDUCC. | PLUS<br>CLS | COMISIÓN             |
|---------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------|-------------|----------------------|
| VENDEDOR 1                | 624,00          | 254,27          | 34,25              |                |                  |             | 3,0%                 |
| VENDEDOR 2                | 624,00          | 254,27          | 34,25              |                |                  |             | 4,0%                 |
| VENDEDOR 3                | 624,00          | 254,27          | 34,25              |                |                  |             | 5,5%                 |
| V. CAMPAÑA                | 624,00          |                 |                    |                |                  |             | 5,5%                 |
| MONITOR                   | 624,00          | 254,27          | 34,25              | 160,75         |                  |             | Promedio             |
| MERCHA 1                  | 624,00          | 165,77          |                    |                |                  |             | 1%                   |
| MERCHA 2                  | 624,00          | 165,77          |                    |                |                  |             | 1,5%                 |
| GESTOR DE<br>SUPERMERCADO | 624,00          | 391,03          |                    |                |                  | 180,55      |                      |
| REPONEDOR                 | 624,00          | 247,44          |                    |                |                  |             | NO                   |
| CONDUCTOR                 | 624,00          | 225,35          |                    |                |                  |             | NO                   |
| GESTOR DE RUTA            | 624,00          | 157,37          |                    |                |                  |             | 0,06%                |
| AUXILIAR DE<br>REPARTO    | 624,00          | 225,35          |                    |                |                  |             | NO                   |
| VENDEDOR DE<br>PREVENTA   | 624,00          | 254,27          | 34,25              |                |                  |             | 2,5% +<br>INCENTIVOS |
| REPARTIDOR DE<br>PREVENTA | 624,00          | 225,35          |                    |                |                  |             | INCENTIVOS           |

\*\* Promedio Monitor = 30% de las comisiones de D.T.S. más altas de la delegación.

\* El Plus Empresa del Gestor de Supermercados se abona en 13 mensualidades

## TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

|   | DTS    | OT     |
|---|--------|--------|
| QUEBRANTO MONEDA (11 meses)                       | 46,78  | 46,78  |
| AYUDA ESCOLAR por hijo (a partir de ED. Infantil) | 117,58 | 117,58 |
| AYUDA HIJOS DISMINUIDOS                           | 329,99 | 329,99 |
| AYUDA COMIDA                                      | 10,20  | 10,20  |
| DIETA COMPLETA                                    | 56,34  | 56,34  |
| FESTIVOS  | 56,34  | 56,34  |

**TABLA SALARIAL**

DELEGACIÓN

**CÁCERES**

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 enero de 2010

FECHA FIN

31 diciembre de 2010

INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO =

INCREMENTO APLICADO =

**TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES**

|                           | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>EMPRESA | PLUS<br>ASISTENCIA | PLUS<br>ADMÓN. | PLUS<br>CLS | PLUS<br>PEDIDOS | COMISIÓN             |
|---------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|----------------|-------------|-----------------|----------------------|
| VENDEDOR 1                | 633,30          | 244,97          | 34,25              |                |             |                 | 3,0%                 |
| VENDEDOR 2                | 633,30          | 244,97          | 34,25              |                |             |                 | 4,0%                 |
| VENDEDOR 3                | 633,30          | 244,97          | 34,25              |                |             |                 | 5,5%                 |
| V. CAMPAÑA                | 633,30          |                 |                    |                |             |                 | 5,5%                 |
| MONITOR                   | 633,30          | 244,97          | 34,25              | 160,75         |             |                 | Promedio             |
| MERCHA 1                  | 633,30          | 156,47          |                    |                |             |                 | 1%                   |
| MERCHA 2                  | 633,30          | 156,47          |                    |                |             |                 | 1,5%                 |
| GESTOR DE<br>SUPERMERCADO | 633,30          | 381,73          |                    |                | 180,55      |                 |                      |
| REPONEDOR                 | 633,30          | 258,14          |                    |                |             | 20              | NO                   |
| CONDUCTOR                 | 633,30          | 216,05          |                    |                |             |                 | NO                   |
| GESTOR DE RUTA            | 633,30          | 148,07          |                    |                |             |                 | 0,06%                |
| AUXILIAR DE<br>REPARTO    | 633,30          | 216,05          |                    |                |             |                 | NO                   |
| VENDEDOR DE<br>PREVENTA   | 633,30          | 244,97          | 34,25              |                |             |                 | 2,5% +<br>INCENTIVOS |
| REPARTIDOR DE<br>PREVENTA | 633,30          | 216,05          |                    |                |             |                 | INCENTIVOS           |

\*\* Promedio Monitor = 30% de las comisiones de D.T.S. más altas de la delegación.

\* El Plus Empresa del Gestor de Supermercados se abona en 13 mensualidades

**TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES**

|   | DTS    | OT     |
|---|--------|--------|
| QUEBRANTO MONEDA (11 meses)                       | 47,15  | 47,15  |
| AYUDA ESCOLAR por hijo (a partir de ED. Infantil) | 125,00 | 125,00 |
| AYUDA HIJOS DISMINUIDOS                           | 332,63 | 332,63 |
| AYUDA COMIDA                                      | 10,28  | 10,28  |
| DIETA COMPLETA                                    | 56,79  | 56,79  |
| FESTIVOS  | 65,00  | 90,00  |