

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: Apoyo nº 1 proyectado, subestación Badajoz.

Final: Apoyo nº 32 de la LAMT (D/C) proyectada entronque con LMT "La Albuera-Los Montitos".

Términos municipales afectados: Badajoz.

Tipos de línea: Aérea.

Tensión de servicio en Kv: 20.

Materiales: Homologados.

Conductores: Aluminio Acero.

Longitud total en Kms.: 6,034.

Apoyos: Metálico.

Número total de apoyos de la línea: 32.

Crucetas: Especial doble circuito.

Aisladores:	Tipo	Material
	Suspendido	Vidrio

Emplazamiento de la línea: Origen en sub. Badajoz situada en ctra. N-V (p.k. 397-396) y final en ctra. N-432 (p.k. 4-5) en el T.M. de Badajoz.

Presupuesto en euros: 351.794,43.

Presupuesto en pesetas: 58.533.688.

Finalidad: Mejora del suministro eléctrico en la zona.

Referencia del Expediente: 06/AT-001788-016416.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Cáceres, 15 de noviembre de 2005.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre la empresa "Snack Ventures, S.A." y los trabajadores de la delegación de Cáceres. Expte.: 28/2005.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo entre la empresa Snack Ventures, S.A. y los trabajadores de la Delegación de Cáceres,

(código de Convenio nº 1000612), de ámbito Local, suscrito con fecha 14-06-2005, de una parte, por representantes de la Empresa, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

Segundo. Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 15 de noviembre de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

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

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo Preliminar

Suscriben el presente Convenio, por una parte la Dirección de la Empresa representada por D. Juan Jiménez García, Supervisor de ventas de la Delegación de Cáceres, D. Juan Antonio de los Santos, Director de ventas y D. José Luis de Sebastián Aranda, en calidad de Jefe de Recursos Humanos y por la otra el representante legal de los Trabajadores D. Luis Caldito Jorge, asesorado por D. Raimundo Medina López en nombre de U.G.T. Reconociéndose ambas partes la capacidad legal.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

Este convenio se aplicará a los/las 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 tres años, entrando en vigor el 1 de mayo de 2005 a 31 diciembre 2007. 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 P.V.P. 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/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 fueras de stock de productos de la Empresa. Asimismo, informará a la Compañía de cualquier incidencia que pueda surgir en su relación con los clientes.

El ámbito de actividad será 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 períodos 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 períodos 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/la vendedor/a, se aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior.

Artículo 8. Período de prueba

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se establece el período 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/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán a partir del año 2002 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/las 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/las 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/las 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/las 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/las 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/las 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/las 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/la vendedor/a de nivel 2 y al que tenga más de tres años de antigüedad, se le abonarán las del/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/las 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 período.

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

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

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

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

Monitor. El promedio de la comisión sobre el 30% de las comisiones de D.T.S 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 períodos, 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 período.

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

Se entiende por venta neta la cantidad de venta del período 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) Pernocata

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/las hijos/as, siendo dicha cantidad la que venía establecida para el/la primero/a de los/las 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 300,51 euros brutos anuales a los/las 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/las 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 período 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

Se acuerda un incremento en los conceptos fijos de retribución de:

— Año 2005: I.P.C. en los conceptos salariales. El plus de Asistencia se establece en 32,13 € mensuales. El IPC real o previsto en los conceptos no salariales excepto en la ayuda comida.

— Año 2006: I.P.C. en los conceptos salariales. El plus de Asistencia se establece en 34,25 € mensuales. El IPC real o previsto en los conceptos no salariales excepto en la ayuda comida.

— Año 2007: I.P.C. en todos los conceptos.

El I.P.C. aplicable será la cantidad más alta entre el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año en cuestión y el I.P.C. real para dicho año.

La empresa se compromete a abonar en el plazo de un mes los atrasos que se produzcan como consecuencia de la retroactividad del convenio.

CAPÍTULO VI. UNIFORMIDAD

Artículo 19. Uniformes

La Empresa facilitará anualmente a los/las 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 reponedores 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 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/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/a 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.

CAPÍTULO IX. VARIOS

Artículo 24. Atrasos

Se aplicará un incremento del 2,25% desde la firma del convenio abonándose los atrasos en la nómina del mes de julio de 2005. En enero se revisará dicho incremento en función del I.P.C. resultante del 2005.

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.

Cláusula adicional. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX. y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo al menos de seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41 47 y 51 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirva por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga al empresario, representación sindical y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIÓN FINAL

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

TABLA A REGULARIZAR A PRIMEROS DE 2006

DELEGACIÓN

CÁCERES

FECHA INICIO APLICACIÓN

1 ENERO 2005

FECHA FIN

31 DICIEMBRE 2005INCREMENTO PACTADO EN CONVENIO =I.P.C. REAL o PREVISTO 2005
(Se aplica el más beneficioso)**TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES**

INCREMENTO APLICADO =

2,0%

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	COMISIÓN
VENDEDOR 1	513,00	274,24	32,13				3,0%
VENDEDOR 2	513,00	274,24	32,13				4,0%
VENDEDOR 3	513,00	274,24	32,13				5,5%
V. CAMPAÑA	513,00						5,5%
MONITOR	513,00	405,50	32,13	160,46			Promedio
MERCHA 1	513,00	196,15					1%
MERCHA 2	513,00	196,15					1,5%
GESTOR DE SUPERMERCADO	513,00	350,98				180,55	
REPONEDOR	513,00	269,48					NO
CONDUCTOR	513,00	249,65					NO
GESTOR DE RUTA	513,00	188,61					0,06%
AUXILIAR DE REPARTO	513,00	249,65					NO
VENDEDOR DE PREVENTA	513,00	258,29	30,05				2,5% + INCENTIVOS
REPARTIDOR DE PREVENTA	513,00	249,65					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

(11 Meses)	QUEBRANTO MONEDA	2%	41,91
	AYUDA ESCOLAR		
	POR HIJO (a partir de Ed. Infantil)	2%	97,88
	AYUDA HIJOS DISMINUIDOS		300,51
	AYUDA COMIDA		9,54
	DIETA COMPLETA	2%	50,47