paritaria que entenderá de la resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión mixta estará integrada por dos miembros de cada una de las partes, pudiendo cada una de ellas tener un/a asesor/a con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión de la autoridad laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma el domicilio del centro de trabajo.

Artículo 23. *Garantía de igualdad*

La empresa se compromete a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión o procedencia, así como garantizar la igualdad entre función, puesto y categoría.

Artículo 24. *Garantía de defensa del acoso*

La empresa dispondrá los medios y acciones necesarias para evitar situaciones de acoso, ya sea psicológico o sexual.

Artículo 25. *Notificación de sanciones*

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

Artículo 26. *Garantía por atraco-robo*

En caso de atraco o robo sufrido por un vendedor/a, merchandiser, repartidor/a de preventa, o cualquier trabajador/a que manipule dinero de la compañía, la empresa se hará cargo del importe total de la cantidad o herramienta o útil de trabajo sustraídos, cuando esos hechos queden demostrados.

Se considerará demostrada la existencia de atraco o robo mediante la entrega de la denuncia realizada en la Comisaría de policía más cercana.

Artículo 27. *Recuento de liquidaciones*

Se acuerda la puesta en marcha del sistema de ingresos mediante ATM (tarjeta bancaria). Se eliminará el recuento mediante empresa de seguridad y se compensará con 700 € brutos consolidables en el salario, a los vendedores con contrato indefinido, que en la actualidad ingresan dinero en efectivo. Este plus se mantendrá "ad personam" a los vendedores con contrato indefinido que estén de alta en el momento de la firma pero no se aplicará a aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa a partir de la firma del convenio.

Esta cantidad se revisará anualmente al igual que el resto de conceptos salariales del convenio.

A partir del año 2010, dicha cantidad será abonada en el mes de marzo cada año.

Artículo 28. *Garantía por averías*

Si por causas técnicas se averiara el HHC o el vehículo, y por esta causa el/la vendedor/a o el/la merchandiser perdiese dos horas o más de su jornada, se le abonará un día de promedio de comisiones, en lugar de la comisión de ese día. El abono se condicionará a que no haya mediado negligencia por parte del usuario afectado.

Artículo 29. *Garantía retirada carnet de conducir*

En el supuesto de retirada temporal del carnet de conducir a un/a vendedor/a, preventa, repartidor/a de preventa, mercha o gestor/a de ruta, y siempre que las razones sean distintas a alcoholemia y/o drogadicción durante la jornada de trabajo, la compañía tratará de adscribir al empleado/a a otro puesto en el que no se requiera dicho carnet, siempre que el/la trabajador/a lo acepte y serán de aplicación las condiciones económicas de dicho puesto.

Asimismo y de mutuo acuerdo, se podrá variar el periodo vacacional pactado computándose el primer mes de la sanción. En todo caso, se tratará de hacer coincidir el máximo tiempo que sea posible, el disfrute de las vacaciones del empleado/a con la retirada del carnet.

De no ser posible el caso anterior, la compañía contratará a una persona con la categoría de conductor/a para que le acompañe en la ruta, quedando suspendido el derecho de cobro de comisiones o incentivos por parte del empleado/a durante el tiempo que dure la sanción de retirada de carnet. Asimismo, cuando resulte imposible por causas no imputables a la empresa tener a disposición del empleado/a un/a conductor/a contratado/a, dicho periodo se cubrirá a cargo de las vacaciones del empleado/a.

Exclusivamente en el caso de vendedor/aes y preventistas, si las comisiones que les correspondiesen en función de las ventas realizadas, fuesen inferiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor/a contratado/a, la diferencia se descontará del plus de empresa del vendedor/a, por el contrario, en el caso de que las comisiones que les correspondiese en función de las ventas realizadas, fuesen superiores al coste salarial mensual total (con inclusión de pagas extraordinarias), del conductor/a contratado/a, cobrarán la diferencia entre el salario y la comisión.

Artículo 30. *Seguro de vida y accidentes*

La cobertura del seguro de vida colectivo cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento.

CAUSA

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales.

Indemnización: 2 anualidades.

CAUSA

Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente.

Indemnización: 4 anualidades.

Artículo 31. *Plus de firma de convenio*

Se establece una paga por firma de convenio de 200 € brutos no consolidables, para todas aquellas personas afectadas conforme al ámbito personal definido en el artículo 1 del presente convenio, que esté en alta en la empresa en el momento de la firma del presente acuerdo. Dicha paga será abonada en la primera nómina a partir de la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 32. *Referencia al SERCLA*

Esta cláusula es de sometimiento expreso al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Junta de Andalucía y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos y de dicho organismo y su reglamento.

ANEXO

Objetivos e incentivos

1. *Para 2009*

– Si se produce un incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía de 2009 + 0,90% 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 2009 + 1,05%, el incremento salarial será el IPC Real nacional y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

2. *Para 2010*

– Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2010 +

diferencial 2009 incrementado en el IPC 2009 vs año anterior = IPC Real 2010.

– Incremento de venta neta de un porcentaje = al incremento de precios reflejado en el presupuesto de compañía para 2010 + diferencial 2009 incrementado en el IPC 2009 el incremento será igual al IPC Real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

3. *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

– 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 IPC Real y habrá un incentivo adicional NO consolidable de 0,5% sobre el bruto fijo.

4. *Incentivos*

Adicionalmente como 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 2009, 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 3º 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 3.ª semana posterior al cierre anual a 31 de diciembre y se abonará en la nómina inmediatamente posterior.

– Régimen transitorio: Este nuevo sistema se implantará de acuerdo con el siguiente calendario.

  2009: garantizado el 50% del IPC real nacional de 2009.
  2010: garantizado el 50% del IPC real nacional de 2010.

HORARIO LABORAL PERSONAL DE MALAGA

CANAL OT	LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SÁBADO		DOMINGO
MERCHANDAISER	7.00	14.00	7.00	14.00	7.00	14.00	7.00	14.00	7.00	14.00	7.00	12.00	
CONDUCTORES	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	6:00	12:00	
REPONEDORES	SE ESTABLECERÁ EN CADA CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN NECESIDADES DEL CENTRO												
CANAL DTS													
VENDEDORES	8:00	14:00	8:00	14:00	8:00	14:00	8:00	14:00	8:00	14:00			
	17:00	19:00	17:00	19:00	17:00	19:00	17:00	19:00	17:00	19:00			

NO OBSTANTE LO AQUÍ ESTABLECIDO, SE PODRÁ ADAPTAR EL HORARIO A LAS NECESIDADES DE LOS CLIENTES O DE LAS RUTAS.
EN CUALQUIER CASO, SE TENDRÁ EN CUENTA LO DISPUESTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.

MALAGA, FEBRERO DE 2003

TABLA SALARIAL

DELEGACIÓN **MÁLAGA**

FECHA INICIO APLICACION **1 mayo de 2009**

FECHA FIN **31 diciembre de 2009**

INCREMENTO APLICADO =

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADMÓN.	PLUS CONDUCC.	PLUS CLS	PLUS PEDIDOS	COMISION
VENDEDOR/A 1	624,00	178,26	30,05					4,0%
VENDEDOR/A 2	624,00	178,26	30,05					4,0%
VENDEDOR/A 3	624,00	178,26	30,05					6,00%
V. CAMPAÑA	624,00							6,00%
MONITOR/A	624,00	202,26	30,05	64,87				Promedio
MERCHA - 1	624,00				80,72			1,0%
MERCHA - 2	624,00					194,30		1,5%
REPONEDOR/A	624,00	255,84					20	NO
CONDUCTOR/A	624,00	255,84						NO
GESTOR/A RUTA	624,00					194,31		1,0%
AUXILIAR DE REPARTO	624,00	255,84						NO
VENDEDOR/A PREVENTA	624,00	178,26	30,05					2'5% + Incentivos
REPARTIDOR/A PREVENTA	624,00	225,15						Incentivos

** El Plus Complemento Convenio 09 será un concepto ad personam que se abonará de una sola vez en la nómina del mes de marzo

TABLA DE CONCEPTOS NO SALARIALES

	DTS	OT
QUEBRANTO MONEDA (11 meses)	33,91	33,91
AYUDA ESCOLAR por descendiente (A partir de O años)	80,00	80,00
AYUDA COMIDA	9,34	9,34
DIETA COMPLETA	41,69	41,69
AYUDA DESCENDIENTES y/o CONYUGES DISCAPACITADOS	271,66	271,66
FESTIVOS	63,00	*** 90

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

(Firmas ilegibles).

8906/10