

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

3227 *Resolución de 22 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U. (código de convenio 90102762012017), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA LO BUENO DIRECTO SERVICIO DE VENTAS, S.L. (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio.*

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores de todos sus centros de trabajo constituidos en Comisión Negociadora al efecto y la representación empresarial de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en cualesquiera de los centros de trabajo de la empresa afectados, salvo aquellos cuya continuidad se acuerde expresamente.

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de

su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de ocho (8) días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter preferente, lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere, así como el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC) de fecha 2 de febrero de 2012. Posteriores modificaciones deberán ser ratificadas por la comisión negociadora.

Artículo 4. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L., en sus centros de trabajo de Barcelona (Mercabarna, Terrassa y Venezuela), Madrid y Zaragoza, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección. En cuanto al personal unido a la empresa por relación laboral especial de intermediación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto la retribución lo será sólo por comisiones, acordadas al tiempo de la contratación.

Artículo 5. *Vigencia, duración y denuncia.*

Con independencia de la fecha de su firma, el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2018 y el 31 de agosto de 2021, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente tres (3) meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo de empresa.

Denunciado el convenio o llegada la indicada fecha, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes quince (15) días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes quince (15) días, a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

En esta materia se regirá de conformidad con la normativa vigente, con excepción del importe correspondiente al «plus exvinculación» ya devengado y previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria del Convenio colectivo para el año 2017 que mantendrá su condición de no absorbible ni compensable, si bien deja de ser revalorizable para el presente convenio.

Artículo 7. *Garantía ad personam.*

Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, incluidas las mejoras voluntarias que vengán percibiendo el personal, no pudiendo ser absorbidos ni compensados.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas así como demás funciones reguladas más adelante que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde su recepción del escrito y resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria: Calle Doctor Trueta, 203, 2.ª planta, CP 08005, Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el presente convenio. Así como en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

Artículo 9. *Solución extrajudicial de conflictos.*

A efectos de solventar los conflictos colectivos que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 10. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 11. *Acuerdos superiores.*

Las partes se someten exclusivamente a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 12. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus prestaciones laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

Artículo 13. *Estructura salarial.*

13.1 Retribuciones.

La retribución de los trabajadores, excepción hecha del personal unido por una relación laboral especial del Real Decreto 1438/85, estará formada por salario base y, en su caso, los complementos que correspondan incluido, el plus ex vinculación para aquellos trabajadores que lo vengán percibiendo. Adicionalmente, el personal de televenta percibirá la retribución variable que, en su caso, les pueda corresponder de acuerdo a lo aquí pactado.

13.2 Retribuciones del personal de estructura (no televenta).

13.2.1 Primer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 01 de septiembre de 2018 al 31 de agosto de 2019:

El salario base de las actuales categorías de estructura será, de catorce mil ciento ochenta y dos euros con cuarenta y dos céntimos de euro (14.182,42 €) brutos anuales, pagadero en catorce 14 pagos iguales, siendo dos (2) de ellas bajo el concepto de pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, que se abonarán cada una de ellas a razón de mil trece euros con tres céntimos de euro (1.013,03 €) brutos y, en su caso, plus exvinculación; se harán efectivas en junto con el abono de la retribución fija de los meses de junio y noviembre.

13.2.2 Segundo año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 01 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020:

El salario base de las actuales categorías de estructura será, de catorce mil trescientos treinta y ocho euros con cincuenta y dos céntimos de euro (14.338,52 €) brutos anuales, pagadero en catorce 14 pagos iguales, siendo dos (2) de ellas bajo el concepto de pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, que se abonarán cada una de ellas a razón de mil veinticuatro euros con dieciocho céntimos de euro (1.024,18 €) brutos y, en su caso, plus exvinculación; se harán efectivas junto con el abono de la retribución fija de los meses de junio y noviembre.

13.3 Retribuciones del personal de telemarketing: televenta y reactivación.

13.3.1 Retribución fija del personal de televenta y reactivación

La retribución fija se establece en los apartados y tablas siguientes, que incluyen las 12 mensualidades ordinarias más 2 pagas extraordinarias (que se harán efectivas junto con el abono del recibo de salarios de los meses de junio y noviembre), incluyendo el salario base fijo mensual, más, en su caso, el plus exvinculación.

13.3.1.1 Salario base de primer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2018 al 31 de agosto de 2019:

Se establece un salario base fijo para los trabajadores de televenta y reactivación (fijado en la tabla I, que se distribuye en catorce pagas).

Tabla I (primer año convenio): Salario base fijo

Jornada en horas (día)	Salario base fijo anual (14 pagas)*	Salario base fijo mes*
8 (jornada completa)	9.927,68	709,12
6 (jornada parcial)	7.445,76	531,84

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.2 Salario base de segundo año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020:

Se establece un salario base fijo para los trabajadores de televenta y reactivación (fijado en la tabla II, que se distribuye en catorce pagas)

Tabla II (segundo año convenio): Salario base fijo

Jornada en horas (día)	Salario base fijo anual* (14 pagas)	Salario base fijo mes*
8 (jornada completa)	10.037,02	716,93
6 (jornada parcial)	7.527,80	537,70

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.3 Salario base de tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021:

Se establece un salario base fijo para los trabajadores de Televenta y reactivación (fijado en la tabla III, que se distribuye en catorce pagas.

Tabla III (tercer año convenio): Salario base fijo

Jornada en horas (día)	Salario base fijo anual* (14 pagas)	Salario base fijo mes*
8 (jornada completa)	10.147,48	724,82
6 (jornada parcial)	7.610,68	543,62

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.4 Complemento de puesto fijo de televenta para el primer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2018 al 31 de agosto de 2019:

Se establece un complemento de puesto fijo para los trabajadores de televenta (fijado en la tabla IV), que se percibe en doce pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias)

Tabla IV (primer año convenio): Complemento de puesto fijo Televenta

Jornada en horas (día)	Complemento de puesto fijo Televenta: anual*	Complemento de puesto fijo Televenta: mensual*
8 (jornada completa)	4.254,72	354,56
6 (jornada parcial)	3.191,04	265,92

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.5 Complemento de puesto fijo de televenta para el segundo año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020:

Se establece un complemento de puesto fijo para los trabajadores de Televenta (fijado en la tabla V), que se percibe en doce pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias)

Tabla V (segundo año convenio): Complemento de puesto fijo Televenta

Jornada en horas (día)	Complemento de puesto fijo Televenta: anual*	Complemento de puesto fijo Televenta: mensual*
8 (jornada completa)	4.301,52	358,46
6 (jornada parcial)	3.226,20	268,85

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.6 Complemento de puesto fijo de televenta para el tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021:

Se establece un complemento de puesto fijo para los trabajadores de Televenta (fijado en la tabla VI), que se percibe en doce pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias)

Tabla VI (tercer año convenio): Complemento de puesto fijo Televenta

Jornada en horas (día)	Complemento de puesto fijo Televenta: anual*	Complemento de puesto fijo Televenta: mensual*
8 (jornada completa)	4.348,80	362,40
6 (jornada parcial)	3.261,60	271,80

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.7 Complemento de puesto fijo de reactivación para el primer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2018 al 31 de agosto de 2019:

Se establece un complemento de puesto fijo para los trabajadores de Reactivación (fijado en la tabla VII), que se percibe en doce pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias)

Tabla VII (primer año convenio): Complemento de puesto fijo Reactivación

Jornada en horas (día)	Complemento de puesto fijo Reactivación: anual*	Complemento de puesto fijo Reactivación: mensual*
8 (jornada completa)	586,32	48,86
6 (jornada parcial)	439,80	36,65

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.8 Complemento de puesto fijo de reactivación para el segundo año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020:

Se establece un complemento de puesto fijo para los trabajadores de Reactivación (fijado en la tabla VIII), que se percibe en doce pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias)

Tabla VIII (segundo año convenio): Complemento de puesto fijo Reactivación

Jornada en horas (día)	Complemento de puesto fijo Reactivación: anual*	Complemento de puesto fijo Reactivación: mensual*
8 (jornada completa)	592,80	49,40
6 (jornada parcial)	444,60	37,05

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.3.1.9 Complemento de puesto fijo de reactivación para el tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, esto es, desde el 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021:

Se establece un complemento de puesto fijo para los trabajadores de Reactivación (fijado en la tabla IX), que se percibe en doce pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias)

Tabla IX (tercer año convenio): Complemento de puesto fijo Reactivación

Jornada en horas (día)	Complemento de puesto fijo Reactivación: anual*	Complemento de puesto fijo Reactivación: mensual*
8 (jornada completa)	599,28	49,94
6 (jornada parcial)	449,52	37,46

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior, la retribución será proporcional a las horas contratadas tomando como base la jornada de 8 horas.

13.4 Retribución variable del personal de telemarketing: televenta y Reactivación.

13.4.1 Retribución variable televenta.

Los trabajadores que realicen las tareas o funciones de televenta (descritos en la tabla XIII correspondiente del artículo 18: «G2 Agente de Televenta» del nivel salarial 3), adicionalmente a la retribución fija que proceda, percibirán, en su caso, un salario variable «A» caracterizado por un sistema de comisiones determinándose tanto, los importes mínimos (denominados franquicia) a partir de los cuales se devengan, que son los que figuran en la Tabla X, como los porcentajes (aplicables sobre la facturación mensual conseguida), según dicho volumen.

Asimismo, se establecen un salario variable «B», en su caso, adicional que se devenga en función del pedido/hora obtenido, determinándose tanto, los niveles mínimos a partir de los cuales se devengan, que son los que figuran en la Tabla XI, como los porcentajes aplicables sobre la facturación mensual obtenida.

– Variable «A»: Para el cálculo de la variable «A» de comisión, se tomará el total de la facturación mensual, restando la franquicia aplicable en cada nivel, y multiplicando la diferencia por el porcentaje de comisión que corresponda a cada tramo. Para un mejor entendimiento del funcionamiento se establece un ejemplo: si un agente de televenta factura en un mes determinado 15.500 €, su comisión se calcularía de la siguiente manera: $(15.500 - 8.300) * 3,00\% = 216,00$ €/brutos (por dicho variable «A»)

Tabla X: Variable «A», para una mensualidad y una jornada de 6 horas/día^{*/**/**}

Franquicia:	7800 €	8300 €	8800 €	9500 €
Facturación:	<15000 €	>=15000 €	>=18500 €	>=21000 €
Porcentaje Comisión (sobre exceso):	2,80%	3,00%	3,25%	3,50%

* En caso de que el tiempo contratado no figure en la tabla anterior (6 horas/día), los niveles indicados de franquicia y facturación se proporcionaran a la jornada contratada.

** El importe de las franquicias será fijado por igual valor durante todos los meses del año, independientemente de los días laborales/naturales que marca el calendario (a excepción de los sábados).

*** En el caso de producirse absentismos laborales por vacaciones, bajas por incapacidad temporal, ausencias justificadas, crédito horario o permisos retribuidos, la franquicia será proporcional a las horas reales trabajadas en el mes.

– Variable «B»: Para el cálculo de la variable «B» de comisión, se tomará el total de pedidos realizados en el mes dividido por el total de horas mensuales trabajadas. Simultáneamente se tomará el total de la facturación mensual realizada, restando la franquicia correspondiente, aplicable en cada tramo y multiplicado por el porcentaje de comisión que corresponda a cada nivel, con un mínimo de entrada a devengo de 3,5 pedidos/hora (por debajo de los cuales, no se devenga comisión variable «B» alguna). Para un mejor entendimiento del funcionamiento se establece un ejemplo: si un agente de televenta factura en un mes determinado 15.500 € y su pedido/hora es de 4,3, su comisión se calcularía de la siguiente manera: $(15.500 - 8.300) * 1,20\% = 86,40$ €/brutos (por dicho variable «B»)

Tabla XI: Variable «B», para una mensualidad y una jornada de 6 horas/día^{*/**}

Franquicia:	7800 €	8300 €	8800 €	9500 €
Facturación:	<15000 €	>=15000 €	>=18500 €	>=21000 €
Pedido/Hora	3,5	3,8	4,2	4,8
Porcentaje Comisión (sobre exceso):	0,50%	0,75%	1,20%	1,70%

* El importe de las franquicias será fijado por igual valor durante todos los meses del año, independientemente de los días laborales/naturales que marca el calendario (a excepción de los sábados).

** En el caso de producirse absentismos laborales por vacaciones, bajas por incapacidad temporal, ausencias justificadas, crédito horario o permisos retribuidos, la franquicia será proporcional a las horas reales trabajadas en el mes

13.4.2 Retribución variable de reactivación.

Los trabajadores que realicen las tareas o funciones de reactivación (descritos en la tabla XIII correspondiente del artículo 18: «G-2 Agente de Reactivación» del Nivel salarial 4), adicionalmente a la retribución fija que proceda, percibirán, en su caso, un salario variable «A» caracterizado por un sistema de comisiones determinándose tanto, los importes mínimos de pedidos/hora a partir de los cuales se devengan, como los importes correspondientes a dicho comisionado (según lo señalado, en el apartado correspondiente, de la Tabla XII siguiente).

Asimismo, se establecen un salario variable «B», en su caso, adicional que se devengan en función del total de facturación realizada en el mes que corresponda, aplicando el correspondiente porcentaje que se reflejará, en el apartado correspondiente de la tabla XII siguiente).

– Variable «A»: Para el cálculo de la variable «A» de comisión, se tomará el total de pedidos realizados en el mes de que se trate, divididos por el número total de horas trabajadas en dicho mes, devengándose un valor por cada pedido según el tramo de consecución que corresponda y así determinado en la tabla XII siguiente. En todo caso, los clientes con clasificación bajo la denominación «dev 0», tendrán un factor de ponderación multiplicativa de 1,5 para el cálculo del total de pedidos al mes producidos, exclusivamente aplicable a los conseguidos bajo esta clasificación.

Para un mejor entendimiento del funcionamiento se establece un ejemplo: si un agente de reactivación consigue en un mes determinado 150 pedidos clasificados diferente de «dev 0» y 50 pedidos clasificados como «dev 0» y las horas trabajadas son 120, su comisión se calcularía de la siguiente manera: este número de pedidos ($150 \cdot 1 + 50 \cdot 1,5 = 225$) se divide entre las horas trabajadas (120) y el resultado obtenido (1,87), determina el tramo definido en la tabla siguiente y el valor por cada pedido en dicho tramo. Con ello, resulta, finalmente, que la comisión a percibir sería igual a: $225 \cdot 1,50 \text{ €} = 337,50 \text{ €/brutos}$ (por dicho variable «A»)

– Variable «B»: Para el cálculo de la variable «B» de comisión, se tomará el total de facturación realizada en el mes de que se trate, multiplicado por un porcentaje fijo del dos con cinco por ciento (2,5%)

Tabla XII: Variable «A» y «B», para una mensualidad

Variable «A» según promedio que alcanza de pedidos/hora

Pedidos por hora =	=>1,5	=>1,8	=>2,1	=>2,4
Valor por pedido (€) =	0,75 €	1,50 €	2,00 €	2,50 €

Variable «N» según total facturación mensual

Porcentaje Comisión	2,5 %
---------------------	-------

13.5 Aspectos generales aplicables a las comisiones fijadas en el artículo 13.4:

a) Inacumulabilidad en meses sucesivos: El derecho a la comisión y la cuantía mínima a partir de la cual se acredita tal derecho es de carácter mensual, no siendo acumulativas las cantidades de un mes en el siguiente.

b) Proporcionalidad: Adicionalmente, en el caso de producirse absentismos laborales por vacaciones, bajas por incapacidad temporal, crédito horario o permisos retribuidos, la franquicia será proporcional a los días/horas reales trabajadas en el mes de que se trate.

Artículo 14. *Retribución en vacaciones.*

Las vacaciones serán retribuidas con el importe correspondiente a los importes fijos más, en su caso, el promedio de comisiones alcanzado durante los últimos doce meses anteriores al mes del disfrute de las vacaciones o al tiempo proporcional, caso de no llevar doce meses en alta. En caso de que la distribución o disfrute de las vacaciones comprenda varios periodos, el importe a percibir se fijará de forma proporcional al tiempo de disfrute.

Artículo 15. *Complementos y mejoras voluntarias.*

Los complementos personales, complementos de puesto o mejoras voluntarias serán abonadas en doce mensualidades, no computándose a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias, las cuales incluirán, exclusivamente, el salario base y, en su caso, el plus exvinculación.

Artículo 16. *Plus nocturnidad.*

Cuando se presten servicios entre las 22 horas y las 6 horas del siguiente día, el empleado percibirá en concepto de plus de nocturnidad el 25% de la hora ordinaria, por puesto de trabajo y grupo profesional. Este plus se abonará en proporción al tiempo trabajado cuando haya una fracción de hora nocturna. El importe establecido estará, en su caso, incluido en la retribución a percibir en periodo de vacaciones.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y organización del trabajo

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio, así como en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, entre otras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, modificar clientes asignados, rutas o, incluso, tour telefónicos, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, organizar registros para posterior llamada a los clientes, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, etc.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

El personal que presta servicios en Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L. se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos y sus áreas funcionales, como queda fijado en la tabla XIII siguiente. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en

cada grupo diversas categorías profesionales como distintas funciones y especialidades profesionales.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, los siguientes:

I. Conocimiento.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias. Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

II. Iniciativa.—Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.

IV. Autonomía.—Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

V. Complejidad.—Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Tabla XIII: Clasificación Profesional

Grupo	Nomenclatura	Funciones	Áreas
G-1	Responsable de Área Nivel salarial 1	Es quien, en dependencia de la dirección del canal, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización del área, al que está adscrito, gestionando y desarrollando tanto al personal a su cargo, como la productividad y operativa, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la dirección del canal.	Televenta atención al Cliente.
G-1	Responsable de Equipo Nivel salarial 2	Es quien, en dependencia del responsable de área, gestiona un equipo, tanto a nivel de desarrollo como de seguimiento comercial y análisis de resultados del personal a su cargo, coordinando y supervisando su trabajo.	Televenta preventiva.
G-2	Agente de Televenta Nivel salarial 3	Es quien realiza la venta telefónica de productos a clientes del grupo (con menos de un año sin compra) a través de una gestión operacional de llamada, acorde al criterio y necesidades requeridas. Adicionalmente, siempre que sea requerido para ello, deberá llevar a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.	Televenta.
G-2	Agente de Reactivación Nivel salarial 4	Es quien realiza la venta telefónica de productos bien a clientes activos del grupo (con menos de un año sin compra) no gestionados por dimensionamiento en televenta, bien a aquellos clientes de más de un año sin compra o bien, bajo campañas puntuales, a potenciales clientes (prospectos). Todo ello a través de una gestión operacional de llamada, acorde al criterio y necesidades requeridas. Adicionalmente, siempre que sea requerido para ello, deberá llevar a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.	Televenta.
G-3	Agente de Atención al Cliente Nivel salarial 5	Es quien atiende las llamadas entrantes del grupo, para dar servicio a cualquier gestión relacionada con el cliente interno y externo del mismo. Gestionará asimismo las llamadas salientes necesarias para garantizar el correcto funcionamiento del servicio y ocasionalmente, dará apoyo para tareas administrativas relacionadas con el departamento.	Atención al cliente.
G-3	Auxiliar de Administración Nivel salarial 6	Es quien realiza trabajos relacionados con tareas administrativas y de apoyo comercial, bajo la supervisión y coordinación del responsable de área.	Administración.

Artículo 19. *Representante de comercio o preventa.*

Es aquel trabajador vinculado a la empresa en virtud de contrato laboral especial previsto en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

Como contraprestación a las tareas a desarrollar el Representante de Comercio percibirá una retribución consistente, exclusivamente, en el pago de comisiones sobre las operaciones en que hubiese intervenido y fuesen aceptadas por la Sociedad, de acuerdo con lo indicado en sus respectivos contratos de trabajo.

Artículo 20. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente:

a. Contrato indefinido: Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba profesional será de seis (6) meses. Para la contratación temporal, será de tres (3) meses, siempre que la duración del contrato lo permita. La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

b. Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores que se encuentren en periodo vacacional. La duración máxima de esta modalidad de contratación será la vigente en cada momento.

c. Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente.

d. Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad Paternidad o riesgo durante el embarazo ya sea de uno o varios trabajadores sucesivamente.

e. Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Preavisos y ceses.*

Superado el periodo de prueba, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Para el G-I-Responsables de Área, dos (2) meses de preaviso, un (1) mes de preaviso para el resto de personal. En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al cincuenta por cien del preaviso no comunicado, que incluye todos los haberes fijos y variables que, en promedio diario, haya obtenido en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la baja voluntaria (incluida la no renovación del contrato temporal a instancias del trabajador).

El trabajador, si así lo requiere, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante de los sindicatos firmantes de este convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 22. *Jornada laboral y horario de trabajo. Jornada laboral máxima y Trabajo en sábados.*

1. Se establece una jornada de trabajo, a tiempo completo, de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo de promedio semanales, tanto si realizan jornada continuada como partida.

La jornada máxima será de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo.

2. En el supuesto que la jornada semanal incluya la prestación de servicios en sábado, el trabajador deberá conocer simultáneamente el sábado que deberá trabajar, así como el día de descanso semanal, con un mes de antelación.

La planificación de los sábados se ajustará a lo establecido en el calendario laboral.

Artículo 23. *Vacaciones.*

El período de vacaciones se establece en 22 días laborables para el año 2018 y en 23 días laborables a partir de 1 enero de 2019, a disfrutar, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de cada año, mediante turnos rotativos ininterrumpidos, con exclusión del personal de temporada. En las zonas turísticas se podrán establecer periodos distintos de disfrute de vacaciones, mediante acuerdo de la empresa y la representación sindical de la misma. El trabajador conocerá con dos meses de antelación, como mínimo, el inicio de sus vacaciones.

Por acuerdo entre empresa y trabajador las vacaciones no disfrutadas podrán realizarse como máximo hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. *Calendario laboral.*

La empresa publicará anualmente el calendario laboral y se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, consultando previamente a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate.

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los siguientes casos:

1. Durante tres (3) días naturales ampliables a dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, para asistir al

nacimiento de hijo y por el fallecimiento de parientes de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

Si el día en que se produce el hecho causante que justifica el permiso no es laborable, el inicio del permiso tendrá efectos el primer día laborable que le siga. Será de aplicación en cualquiera de los casos reflejados en el apartado anterior.

2. Durante tres (3) días laborables ampliables a dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, ingreso, intervención quirúrgica no ambulatoria o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad. Para el disfrute del tercer día y los dos más, si proceden, será requisito imprescindible que se mantenga la hospitalización o el ingreso del paciente. Igualmente y únicamente en estos casos, el trabajador podrá disfrutar los tres días en cualquier momento durante el ingreso del paciente, perdiendo el derecho al mismo en caso de producirse el alta médica.

3. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

Si el día en que se produce el hecho causante que justifica el permiso no es laborable, el inicio del permiso tendrá efectos el primer día laborable que le siga. Será de aplicación en cualquiera de los casos reflejados en el apartado anterior.

4. Un (1) día por traslado del domicilio habitual.

5. Un (1) día por matrimonio de un familiar de primer grado.

6. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

7. El tiempo indispensable para visitas médicas en centros de asistencia primaria y especialistas de la seguridad social, siempre que no sea posible concertar la visita con el facultativo o especialista fuera del horario de trabajo. En cualquier caso quedan excluidos las visitas a cirujanos estéticos.

8. Por el tiempo necesario e imprescindible, para el acompañamiento de un hijo menor de edad a especialistas de la seguridad social, con un plazo mínimo de preaviso de una semana.

9. Por el tiempo necesario para el acompañamiento de familiares dependientes, de 1.º grado, reconocidos oficialmente, aunque el trabajador no sea el tutor legal, a visitas médicas y pruebas hospitalarias, con un plazo mínimo de preaviso de una semana y con un máximo de 6 visitas al año.

10. Las licencias referidas al cónyuge en los apartados previos del presente artículo, se harán extensivas a las parejas de hecho, siempre y cuando estén formalmente registradas en entidades públicas o ante notario.

Para el disfrute de todas las licencias retribuidas estipuladas anteriormente, se deberá aportar el correspondiente justificante documental.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 26. *Ayudas a la incapacidad temporal.*

Se establece un complemento hasta alcanzar el 100% del salario fijo en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, con el límite de 12 meses para el caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y de 18 meses para el caso de incapacidad derivada de contingencias profesionales.

Artículo 27. *Descuento en compras.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho, en las compras que realicen de productos del grupo, a adquirir artículos de la misma con un descuento de treinta por cien (30 %), siempre que los artículos adquiridos se destinen a

uso personal y al de sus familiares que con él convivan y estén a su cargo, con un máximo de cien euros (100,00 €) mensuales.

Artículo 28. *Parto y lactancia.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se

distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años, para atender al cuidado de sus hijos, contado desde la fecha de finalización del descanso postparto. A la finalización de dicha excedencia, tendrán derecho a la inmediata incorporación al trabajo, en igual categoría o similar a la suya. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que estuviere disfrutando.

La anterior excedencia será extensiva a los padres con hijos adoptivos, y a los que tengan menores sujetos a su guarda y custodia, en virtud de resolución judicial.

Finalizado el período de baja por maternidad, tanto el trabajador como la trabajadora, podrán a su elección sustituir el período de lactancia legal, que se regula en el artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con acumular un período máximo de 15 días laborables, a continuación de la referida baja por maternidad, teniendo en cuenta que únicamente podrán disfrutar de este permiso uno de los progenitores. Este permiso será retribuido a todos los efectos a salario real del trabajador/a afectado.

Artículo 29. *Cobertura póliza de seguro accidentes.*

La Empresa, a partir del 1 de septiembre de 2018, tendrá contratada una Póliza de Seguro de Vida y de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

1. Indemnización en caso de Fallecimiento por muerte natural o por accidente (laboral o no laboral): doce mil euros o parte proporcional caso que el trabajador esté vinculado a la empresa por contrato a tiempo parcial.

2. Indemnización en caso de Incapacidad Permanente por causas comunes o por Accidente (Laboral o no laboral), en los grados de Total, Absoluta o Gran invalidez: doce mil euros o parte proporcional caso que el trabajador esté vinculado a la empresa por contrato a tiempo parcial.

Artículo 30. *Jubilación anticipada.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31. *Estudios.*

Los trabajadores que se hallen cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar el correspondiente justificante.

Artículo 32. *Solicitud de anticipos.*

Los anticipos de haberes podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes, salvo que alguno de dichos días caiga en festivo o fin de semana, en cuyo caso será el día inmediatamente posterior y anterior, respectivamente, y su importe máximo será la cantidad devengada hasta la fecha de la solicitud.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género**Artículo 33. *Política de prevención de riesgos laborales.***

Tomando como base la filosofía del AMAC, la dirección de la empresa, en cumplimiento de la legislación actual, ha establecido una política sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud laboral en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Siendo estímulo además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente en esta materia y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva, con el claro objetivo de eliminar o minimizar al máximo los accidentes laborales.

Dicha política de prevención de riesgos laborales, deberá estar publicada en el tablón de anuncios de cada una de las sucursales, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada trabajador.

La empresa materializará el derecho de protección a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Dentro del ámbito de la vigilancia de la salud, la empresa garantizará a su personal de nueva incorporación la realización de un reconocimiento médico inicial al comienzo de la prestación de servicios, que será realizado por especialistas en salud laboral y medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos, y adecuado a cada puesto de trabajo, dentro de los plazos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Asimismo, se garantizará que cada trabajador recibirá, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de

riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertado por la empresa en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se pueda constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

Artículo 34. *Obligaciones de los trabajadores.*

En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas, correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la dirección de la empresa y, en caso de estar constituido, las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente, poniendo especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual que la empresa haya puesto a su disposición, ya fueran necesarios con carácter permanente como puntual ante un riesgo existente.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 35. *Facultad sancionadora.*

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 36. *Violencia de género.*

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: Los trabajadores que tenga la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la distribución

del tiempo del trabajo y la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las empresas facilitarán la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurren los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Extinción del contrato (art. 49.m ET): El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. Nulidad del despido (art. 55 ET): Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Artículo 37. *Derechos fundamentales. Principio de igualdad.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

2. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del

déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

3. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

4. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

5. Tiempo de trabajo. Se estará a las medidas que se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, en materia de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

6. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 38. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Ambas partes se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se establece el siguiente protocolo de actuación:

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención, un representante de la empresa y un representante del departamento de personal.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.

2. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

3. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

4. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

5. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita.

6. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

7. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

artículo 39. *Garantías sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Centros de trabajo con más de cincuenta y un (51) trabajadores.

En el centro de trabajo con más de cincuenta y un trabajadores (51), los representantes legales dispondrán del crédito de hasta 20 horas mensuales retribuidas, acumulables entre todos los miembros del Comité.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Competencia.*

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente convenio, corresponde a la dirección de la empresa o las personas en las que ésta delegue.

De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o Delegados de personal del centro de trabajo.

Artículo 41. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la Empresa, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 42. *Graduación.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave. A tal efecto se estará a la graduación de las faltas contenidas en el Acuerdo para la sustitución de la ordenanza del comercio de fecha 21 de marzo de 1996, en sus artículos 14 a 16 (faltas leves, graves y muy graves, respectivamente). Caso que en el AMAC se gradúen de nuevo las faltas se estará a lo allí previsto, una vez ratificado por la comisión mixta de este convenio colectivo.

Artículo 43. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, excepción de la amonestación verbal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. En el caso de la comisión

de faltas graves o muy graves, se hará la oportuna comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 44. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.
- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a diez (10) días.
- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de once (11) a sesenta (60) días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Artículo 45. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Disposición adicional primera. *Cláusula de Género Neutro.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda.

Se establece una cláusula de descuelgue salarial a través de la cual las partes se obligan a entablar un periodo de negociación, con la finalidad de debatir sobre el sistema retributivo variable estipulado en el presente convenio de empresa, si una de las partes firmantes del convenio así lo requiere, por circunstancias justificadas que puedan dar origen a una posible revisión del sistema variable.

Dicha cláusula puede ser de aplicación tanto a nivel de empresa, como a nivel de centro de trabajo.

Por último, señalar que dicha cláusula de revisión salarial no podrá hacerse efectiva hasta el 1 de marzo de 2020.