

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21611 *Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Bofrost*, SAU.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Bofrost*, S.A.U. (Código de convenio: 90102032012015), que fue suscrito, con fecha 24 de febrero de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 12 de noviembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOFROST*, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

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

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por el comité intercentros y la dirección de la empresa Bofrost*.

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 centros de trabajo de la empresa, salvo aquéllos 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 supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial igualdad, seguridad y salud laboral y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

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

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Bofrost* en sus distintos centros de trabajo en España, salvo las personas vinculadas a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección.

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 marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2023, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente seis (6) 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. Durante el periodo de ultractividad, pues, se mantiene vigente el convenio.

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.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del ET, con las salvedades que se acuerden entre las partes. En todo caso, aquellos conceptos que en su origen no tuvieran la condición de compensables ni absorbibles, seguirán manteniendo tal condición.

Artículo 7. *Condición más beneficiosa.*

Se mantendrán las condiciones que con el carácter de «más beneficiosas» vengán disfrutando alguna o algunas de las personas trabajadoras de la empresa, siempre que así hayan sido reconocidas por acuerdo individual o colectivo. Este concepto no podrá ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 8. *Comisión paritaria del convenio.*

A) Atribuciones. Esta Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.

d) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

B) Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A. anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a siete (7) días.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

C) Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 9. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional del trabajo, 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 la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se les abone por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

Artículo 10. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal de Bofrost* estarán constituidas por:

- a) Salario base.
- b) Complementos de puesto de trabajo, no consolidables, fijos.
- c) Complementos de puesto de trabajo, no consolidables, variables.
- d) Complementos *ad personam*.
- e) Antigüedad consolidada.
- f) Gratificaciones extraordinarias.

Adicionalmente se fijan los conceptos extrasalariales: dietas y kilometraje.

Por último, para el tercer año de vigencia de convenio se crea la «dieta sujeta».

Artículo 11. *Salario base.*

Es el que se fija para cada grupo y/o función en las tablas salariales anexas para cada año de vigencia de convenio y corresponde a un contrato de trabajo a tiempo completo.

Artículo 12. *Revisión salarial.*

El que se fija para cada año de vigencia del convenio para cada grupo y función en las tablas salariales que se anexan. Y que resulta de la siguiente revisión salarial para cada ejercicio de vigencia del convenio:

Para el ejercicio Bofrost* 2020-2021 el incremento del 1% sobre los conceptos previstos en tablas salariales y el 0,5% adicional para el personal administrativo con efectos respectivamente de fecha 1 de marzo de 2020 y 1 de mayo de 2020.

Para el ejercicio Bofrost* 2021-2022 y 2022-2023, incremento del 1% y adicionalmente 0,5% para el personal administrativo sobre los conceptos previstos en tablas salariales a fecha 28 de febrero de 2021 y 28 de febrero de 2022 respectivamente. Para el segundo año de convenio (ejercicio 2021-2022) el promedio por día de tour para empezar a comisionar es de 595,00 euros y, para el tercer año de convenio (2022-2023), en 600,00 euros, siendo que el resto de las tablas y tramos fijados por convenio colectivo para el cálculo de variables se actualizarían en igual proporción.

Artículo 13. *Complementos de puesto de trabajo.*

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad laboral. Dichos complementos, durante la vigencia del presente convenio y mientras se negocie uno nuevo que lo sustituya, son los que se mencionarán en el artículo 14 y 15 siguientes.

Artículo 14. *Complementos de puesto de trabajo fijo.*

14.1 Complemento para quien ostenta la responsabilidad de un departamento.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, pagadero en doce (12) pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias del/la responsable del área funcional primera del presente convenio y cuyo importe se recoge en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio.

14.2 Complemento para quien ostenta la responsabilidad de un área.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, pagadero en doce (12) pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de dicho puesto de trabajo, perteneciente al área funcional primera del presente convenio y cuyo importe se recoge en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio.

14.3 Complemento para el personal técnico especializado.

Se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual que para cada año de vigencia del convenio se recoge en tablas salariales pagadero en 12 pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de técnico/a especializado/a del área funcional primera.

14.4 Complemento para el personal tutor.

Se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual que para cada año de vigencia del convenio se recoge en tablas salariales, pagadero en 12 pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de tutor/a del área funcional segunda del presente convenio.

14.5 Complemento para las funciones de jefatura de equipo.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual que para cada año de vigencia del convenio se recoge en tablas salariales, pagadero en 12 pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de jefatura de equipo del área funcional segunda del presente convenio.

14.6 Complemento para el personal de cocina.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma que para cada año de vigencia del convenio se recoge en tablas salariales, pagadero en 12 pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de cocinero/a del área funcional tercera del presente convenio.

14.7 Complemento para el personal de cámara especializado.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual que para cada año de vigencia del convenio se recoge en tablas salariales pagadero en doce pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias del personal de cámara especializado/a del área funcional tercera del presente convenio.

14.8 Complemento de trabajo en cámaras.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, bajo la denominación de «complemento cámara», consistente en un cinco por cien (5%) del salario base que, para cada año, se fija en el anexo de tablas salariales, pagadero en 12 pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones de cámara (especializado o no) del área funcional tercera del presente convenio.

Artículo 15. *Complementos de puesto de trabajo variables.*

Son los que se determinan a continuación:

15.1 Comisión mensual sobre ventas para el vendedor/a autoventa.

15.1.1 Para el primer y segundo año de vigencia del convenio (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2022), se establece un complemento de puesto de trabajo variable, que consiste en una comisión sobre la venta mensual, que resulta de aplicar, en el mes de que se trate, un catorce por cien (14%) sobre la facturación en exceso de la cantidad que supere el resultado de multiplicar quinientos noventa y cinco euros (595,00 €) por los días de trabajo (día de tour/día reparto cliente nuevo) para el vendedor/a en dicho mes. De no superar dicho umbral en el mes de que se trate, no se devengará esta comisión.

A modo de ejemplo, si un vendedor/a concreto, en un mes determinado, tiene veinte días de trabajo de venta, la facturación comisionable al 14 por 100, será la que supere en dicho mes once mil novecientos euros (11.900 €) ($20 * 595 \text{ €/día de tour}$), con independencia de lo vendido cada día individualmente considerado.

15.1.2 Para el tercer año de convenio (1 de marzo de 2022 a 28 de febrero de 2023), se establece un complemento de puesto de trabajo variable, que consiste en una comisión sobre la venta mensual, que resulta de aplicar, en el mes de que se trate, un catorce por cien (14%), sobre la facturación en exceso de la cantidad que supere el

resultado de multiplicar seiscientos euros (600,00 €) por los días de trabajo para el vendedor/a en dicho mes. De no superar dicho umbral en el mes de que se trate, no se devengará esta comisión.

A modo de ejemplo, si un vendedor/a concreto/a, en un mes determinado, tiene 20 días de trabajo de venta, la facturación comisionable al 14 por 100 será la que supere, en dicho mes, doce mil euros (12.000,00 €) (20 x 600,00 €/día de tour), con independencia de lo vendido cada día individualmente considerado.

15.2 Premio mensual en función de reservas y sus entregas.

Durante la vigencia del convenio se fija un complemento de puesto de trabajo variable, para las personas trabajadoras que desarrollen las tareas de vendedor/a autoventa que se obtiene, caso de alcanzar acumulativamente, en el mes de que se trate, un mínimo del veinte por cien (20%) de cuota de reserva y, al mismo tiempo, un ochenta por cien (80%) de entrega de esas reservas.

La cuota de reserva se obtiene cuando, de promedio en el mes de que se trate al menos el veinte por cien (20%) de las visitas previstas en el «listado de tour», con la gestión del/la vendedor/a, hace una reserva de compra para la siguiente visita. Por su parte, el ochenta por cien (80%) se obtiene cuando de ese veinte por cien (20%) al menos el ochenta por cien (80%) efectivamente compran la reserva.

Alcanzado dicho objetivo, en función del escalado de ventas de los doce (12) meses anteriores al mes natural anterior, que seguidamente se dirá (o, en su caso, parte proporcional) se obtiene el premio que también se dirá.

El escalado, a su vez, depende del volumen de ventas (incluida autoventa y reparto) de los doce (12) meses anteriores al mes natural anterior de la persona de que se trate. Se actualiza cada tres meses, a partir del 1 de marzo de 2020 y, así sucesivamente.

Tramos y premios (brutos) en función de reservas y sus entregas para cada año de vigencia de convenio:

Primer y segundo año de convenio (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2022): Se mantienen las escalas fijadas para el tercer año del anterior convenio esto es, para el periodo 1 de marzo de 2019 a 28 de febrero de 2020.

Tercer año (1 de marzo de 2022 a 28 de febrero de 2023):

- Escala Básica (hasta 134.999,99 euros/año de facturación total): 2,5 euros/ por día trabajado;
- Escala Bronce (135.000,00 euros y 158.624,99 euros/año facturación total): 3,0 euros/ por día trabajado;
- Escala Plata (158.625,00 euros y 181.124,99 euros/año facturación total): 3,5 euros/ por día trabajado;
- Escala Oro (181.125,00 euros y 204.524,99 euros/año facturación total): 4,0 euros/ por día trabajado; y,
- Escala Diamante (desde 204.525,00 euros/año facturación total): 4,5 euros/ por día trabajado.

15.3 Comisión mensual para el personal de venta (autoventa) por el cumplimiento del objetivo individual.

Durante la vigencia del convenio, (desde 1 de marzo de 2020), se fija el siguiente complemento variable de puesto de trabajo: caso de cumplirse el objetivo individual asignado mensualmente por la empresa, se percibirá una comisión adicional equivalente al 0,5% de las ventas (autoventa) realizada.

Se acuerda expresamente que los objetivos basados en mejoras que permitan su comparativa con periodos anteriores, ya sea de los tres (3) meses anteriores ya sea del mismo periodo del ejercicio anterior, no podrán superar el diez por cien (10%) de mejora o incremento.

15.4 Comisión mensual para el personal de venta (autoventa) por escala de prima.

Para cada año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2020 hasta 28 de febrero de 2023), este colectivo participa de otro complemento de puesto de trabajo, también variable, que resulta de aplicar el porcentaje que seguidamente se indica, exclusivamente, a las ventas que comisionan con arreglo al artículo 3.2 anterior y en función del tramo de ventas obtenidas en los doce (12) meses anteriores al mes natural anterior. Dicha comisión se devenga proporcionalmente al tiempo trabajado (excluyendo períodos de IT derivados de accidente de trabajo de duración igual o superior a 30 días, incluida recaída, paternidad, maternidad, riesgo en el embarazo o uso del crédito horario sindical).

Primer y segundo año de convenio (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2022): se mantienen las escalas fijadas para el tercer año del anterior convenio esto es, para el periodo 1 de marzo de 2019 a 28 de febrero de 2020.

Tercer año de vigencia (1 de marzo de 2022 a 28 de febrero de 2023):

- Escala Básica (hasta 134.999,99 euros/año de facturación): el trabajador/a, en ese periodo, no devenga comisión por este concepto;
- Escala Bronce (135.000,00 euros y 158.624,99 euros/año facturación): el trabajador/a, en ese periodo, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 3,50%;
- Escala Plata (158.625,00 euros y 181.124,99 euros/año facturación): el trabajador/a, en ese periodo, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 4,25%;
- Escala Oro (181.125,00 euros y 204.524,99 euros/año facturación): el trabajador/a, en ese periodo, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 5,00%; y,
- Escala Diamante (desde 204.525,00 euros/año facturación): el trabajador/a, en ese periodo, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 5,75%.

15.5 Comisión mensual sobre reparto de pedidos de clientes, gestionados a través del personal de televenta.

Adicionalmente, el vendedor/a (autoventa) al sistema de cálculo de comisionado obtenido por parte del personal de ventas a través de la autoventa, se establece una comisión adicional, denominada «comisión de reparto», que resulta de aplicar un porcentaje del cinco (5%) por ciento, sobre la facturación que el trabajador/a haya efectivamente repartido y que venga originada por la gestión del personal de televenta. Está comisión se devengará, si el trabajador/a ha conseguido superar en autoventa, la facturación promedio mensual de 595,00 euros, para el primer y segundo año de vigencia del convenio; y, 600,00 euros para el tercer año de vigencia del convenio.

Este sistema de comisión se entiende tanto para días no completos de reparto como para días completos de pedidos de clientes gestionados a través del personal de televenta (denominación interna: reparto «on top» y reparto «no on top»).

Para el vendedor/a reserva y vendedor/a de integración, el umbral para comisionar el citado cinco por ciento (5%), se obtiene, para toda la vigencia del convenio, cuando la facturación promedio mensual de autoventa supere la suma de 450,00 euros/día.

Ahora bien, en uno y otro caso de no alcanzar, respectivamente, los citados promedios mensuales mínimos exigibles para comisionar, la comisión sobre reparto de pedidos gestionados a través del personal de televenta será equivalente al 2,5 por 100 de la facturación de la venta telefónica repartida.

15.6 Comisión mensual sobre ventas (autoventa) para el vendedor/a reserva y el vendedor/a de integración.

Se establece un complemento de puesto de trabajo variable, para los trabajadores y trabajadoras que desempeñen las funciones propias de vendedor/a reserva y/o vendedor/a de integración y por el tiempo que efectivamente desarrollen las mismas, que consiste en una comisión sobre la venta mensual (autoventa), que resulta de aplicar un dieciséis por ciento (16%), sobre la facturación en exceso de la cantidad que supere el resultado de multiplicar cuatrocientos cincuenta euros (450,00 €), por los días de trabajo para el empleado/a en dicho mes. De no superar dicho umbral en el mes de que se trate, no se devengará esta comisión.

A modo de ejemplo, si un vendedor/a reserva y/o vendedor/a de integración concreto/a, en un mes determinado, tiene 20 días de trabajo de venta (sistema autoventa), la facturación comisionable al 16 por 100, será la que supere en dicho mes nueve mil euros (9.000 €) (20 x 450 €/día de tour), con independencia de lo vendido cada día individualmente considerado.

15.7 Premio mensual para el vendedor/a reserva (autoventa) por el cumplimiento del objetivo individual.

Adicionalmente para este colectivo de vendedor/a reserva se fija un complemento variable de puesto de trabajo que se devenga caso de cumplirse el objetivo individual asignado mensualmente por la empresa y que consiste en una comisión adicional equivalente al 1% de las ventas (autoventa) realizadas.

Se acuerda expresamente que los objetivos basados en mejoras que permitan su comparativa con periodos anteriores, ya sea de los tres (3) meses anteriores, ya sea del mismo periodo del ejercicio anterior, no podrán superar el diez por cien (10%) de mejora o incremento.

15.8 Comisión para el vendedor/a (autoventa), vendedor/a reserva, y vendedor/a de nueva contratación por clientes nuevos.

15.8.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021) se mantiene el sistema previsto para el último año de vigencia del anterior convenio colectivo.

15.8.2 A partir del segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2021), salvo para el mes de julio y agosto, aquellos trabajadores/as que desarrollen las tareas propias de vendedor/a, vendedor/a reserva o vendedor/a integrador, como complemento de puesto de trabajo variable, percibirá una comisión por la consecución de clientes nuevos, siempre que concurren las siguientes circunstancias acumulativas:

- a) Que se trate de un cliente nuevo con arreglo a la normativa interna de la empresa, con una compra inicial igual o superior a treinta euros (30,00 €).
- b) Que se capten, al menos tres (3) clientes nuevos en el mes de que se trate.

Caso que concurren los requisitos anteriores, en el mes de que se trate se abonará una comisión consistente en la suma bruta de cinco (5,00 €) por cada cliente nuevo hasta cuatro inclusive siempre que se consigan al menos tres (3) clientes nuevos. Si se alcanzan cinco (5) o más clientes nuevos, se abonará una comisión bruta equivalente a siete euros (7,00 €) por cada cliente nuevo en lugar de la cantidad indicada anteriormente.

15.9 Comisión para el vendedor/a (autoventa), durante el periodo inicial de formación, en los casos de nueva contratación.

A partir del 1 de marzo de 2021, durante los primeros seis meses de contratación tendrá derecho a una comisión equivalente al 14 por 100 de las ventas obtenidas en el mes de que se trate, de promedio, a partir de quinientos noventa y cinco euros

(595,00 €)⁽¹⁾, así como la comisión por clientes nuevos según definición de este convenio, la comisión de reparto de telemarketing y, adicionalmente, participará de los siguientes objetivos y comisiones brutas:

⁽¹⁾ A partir del 1 de marzo de 2022 esta cantidad se fija en el 14% a partir de una venta de seiscientos euros (600,00 €).

Días de trabajo del primer mes natural de contratación: entendiéndose por éste los días del mes trabajado con independencia de la fecha de inicio, se centrará en la captación de clientes nuevos que se retribuyen como está definido en el presente convenio proporcionalmente al tiempo trabajado.

Segundo mes natural de contratación (entendiéndose por este el mes completo con independencia de que el mes anterior se haya trabajado completo o no atendida la fecha de contratación): incentivo de cien euros (100,00 €) caso de conseguir una eficacia equivalente al 35% (número de visitas realizadas entre el número de visitas planificadas); y, la suma adicional de cincuenta euros (50,00 €) si la eficacia alcanza el equivalente al 38%. Estos objetivos son independientes de manera que no de alcanzar alguno o algunos, se devengan el resto.

Tercer mes natural de contratación: incentivo de cien euros (100,00 €) caso de conseguir una eficacia equivalente al 39% (número de visitas realizadas entre el número de visitas planificadas); y, la suma adicional de cincuenta euros (50,00 €) caso de alcanzar el objetivo 20/80 en las reservas/entregas. Estos objetivos son independientes de manera que no de alcanzar alguno o algunos, se devengan el resto.

Cuarto mes natural de contratación: incentivo de cincuenta euros (50,00 €) caso de conseguir una eficacia equivalente al 40% (número de visitas realizadas entre el número de visitas planificadas); la suma adicional de cincuenta euros (50,00 €) caso de alcanzar el objetivo 20/80 en las reservas/entregas y, la suma adicional de cincuenta euros (50,00 €) caso de alcanzar el objetivo «cuota folder 20%». Estos objetivos son independientes de manera que no de alcanzar alguno o algunos, se devengan el resto.

Quinto mes natural de contratación: incentivo de cincuenta euros (50,00 €) caso de conseguir una eficacia equivalente al 43% (número de visitas realizadas entre el número de visitas planificadas); la suma adicional de cincuenta euros (50,00 €) caso de alcanzar el objetivo «cuota folder 20%»; y, la suma adicional de cien euros (100,00 €) caso de alcanzar el objetivo de facturación del mes que se determina con el responsable de la delegación. Estos objetivos son independientes de manera que no de alcanzar alguno o algunos se devengan el resto.

Sexto mes natural de contratación: incentivo de cincuenta euros (50,00 €) caso de conseguir una eficacia equivalente al 45% (número de visitas realizadas entre el número de visitas planificadas); la suma adicional de cien euros (100,00 €) caso de alcanzar el objetivo facturación del mes; y, la suma adicional de cincuenta euros (50,00 €) caso de alcanzar el objetivo de cartera de clientes que, como en el caso anterior, se determina con el responsable de la delegación. Estos objetivos son independientes de manera que no de alcanzar alguno o algunos se devengan el resto.

Los complementos fijados en el presente artículo se devengan proporcionalmente a los días efectivamente trabajados en el mes de que se trate.

A partir del primer día natural del séptimo mes, a todos los efectos tendrá el tratamiento de un/a vendedor/a, desapareciendo el sistema aquí regulado, salvo la inclusión en el sistema de escalas y el plus anual de disponibilidad que se aplicará desde el primer día natural del tercer mes de contratación (día 1 del mes de que se trate) de contratación de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 de este convenio (con independencia del día de alta en la empresa se entiende que han transcurrido dos meses computando el mes de alta y el siguiente; e igual criterio para el séptimo mes).

15.10 Complemento de puesto de trabajo variable para el tutor/a.

Para el primer año de convenio (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2021) se mantienen las previsiones del anterior convenio para este colectivo de trabajadores/as.

A partir del 1 de marzo de 2021, el tutor/a tendrá derecho a participar en una retribución variable, caso de alcanzar los objetivos de cantidad y/o calidad determinados por la Sociedad, atendida la productividad, situación, resultados, o cualquier otra causa análoga fijada por la Sociedad. Retribución variable que se registrará por las siguientes normas:

a) Los objetivos con una base, en cómputo anual, de diez mil (10.000,00 €)⁽²⁾ caso de alcanzar el 100 por 100 de los objetivos que se fijarán anualmente por la Dirección de la empresa.

⁽²⁾ Para los tutores contratados con anterioridad al 1 de marzo de 2021 y que venían percibiendo una retribución distinta, se establece un periodo transitorio en cuanto a la bolsa variable que queda en diez mil ochocientos euros (10.800,00 €) para el segundo año de convenio; diez mil cuatrocientos euros (10.400,00 €) para el tercer año de convenio; y, se equipara a diez mil euros (10.000,00 €) a partir del 1 de marzo de 2023.

b) Dichos objetivos se comunicarán al tutor/a por la dirección de la Empresa durante el mes de marzo para el año correspondiente.

c) Caso de no establecerse ningún objetivo para años sucesivos, la Empresa podrá prorrogar los objetivos y retribuciones en todo o en parte, por este concepto del año anterior.

d) Las partes acuerdan que las retribuciones adicionales de carácter variable acordadas en la presente cláusula no constituyen un supuesto de retribución consolidada, de forma que el pago de cualquier cantidad por este concepto en un año determinado no otorgará derecho alguno al personal de venta a percibir idéntico importe, o importe alguno, por el mismo concepto en anualidades sucesivas.

e) En todo caso cuando se prevea una comisión sobre ventas como la establecida para los vendedores, el umbral a partir del cual se comisiona mensualmente es de quinientos euros (500,00 €).

15.11 Complemento de puesto de trabajo variable para la jefatura de equipo. Para el primer año de convenio (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2021) se mantienen las previsiones del anterior convenio para este colectivo de trabajadores/as.

A partir del 1 de marzo de 2021, la Jefatura de Equipo tendrá derecho a participar en una retribución variable, caso de alcanzar los objetivos de cantidad y/o calidad determinados por la Sociedad, atendida la productividad, situación, resultados, o cualquier otra causa análoga fijada por la Sociedad. Retribución variable que se registrará por las siguientes normas:

a) Los objetivos se fijarán anualmente por la Dirección de la empresa en función del volumen de facturación de la delegación a la que está adscrito el Jefe/a de equipo.

b) Dichos objetivos se comunicarán al jefe/a de equipo por la dirección de la Empresa durante el mes de marzo para el año correspondiente.

c) Caso de no establecerse ningún objetivo para años sucesivos, la Empresa podrá prorrogar los objetivos y retribuciones en todo o en parte, por este concepto del año anterior.

d) Las partes acuerdan que las retribuciones adicionales de carácter variable acordadas en la presente cláusula no constituyen un supuesto de retribución consolidada, de forma que el pago de cualquier cantidad por este concepto en un año determinado no otorgará derecho alguno al personal de venta a percibir idéntico importe, o importe alguno, por el mismo concepto en anualidades sucesivas.

e) En todo caso cuando se prevea una comisión sobre ventas como la establecida para los vendedores, el umbral a partir del cual se comisiona mensualmente siempre que

se trate de un Jefe de Equipo sin responsabilidad de delegación o delegación satélite se fija en quinientos euros (500,00 €).

15.12 Comisión para el personal de cámara.

Se establece un complemento de puesto de trabajo variable para todo el personal de cámara, consistente en una comisión que resulte de aplicar un 0,69 por cien a aplicar sobre el exceso de la media de facturación de la Delegación (mínimo 148.000 euros por persona en cámara a jornada completa) dividida por el total de personal de cámara, en la que en cada momento preste sus servicios, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

– Caso de existir un solo personal de cámara en una delegación a jornada completa, se abonará una comisión equivalente al 0,69 por cien sobre el exceso de la facturación del mes de que se trate, siempre que la facturación en ese mes sea superior a ciento cuarenta y ocho mil euros (148.000 €).

– Caso de existir dos personas de trabajo en cámara en una delegación, contratadas a tiempo completo en el mes de que se trate se abonará una comisión equivalente al 0,69 por cien sobre el exceso de la facturación del mes de que se trate, dividida por el número total de personal de cámara, siempre que la facturación en ese mes sea superior a doscientos ochenta y seis mil euros (286.000 €). De no estar los dos a tiempo completo la base de cálculo será de doscientos noventa y seis mil euros (296.000,00 €), esto es, el equivalente a ciento cuarenta y ocho mil euros (148.000,00 €).

– Caso de existir tres personas de trabajo en cámara en una delegación se abonará una comisión equivalente al 0,69 por cien sobre el exceso de la facturación del mes de que se trate, dividida por el número total de personal de cámara, siempre que la facturación en ese mes sea superior a cuatrocientos veintinueve mil euros (429.000 €).

– Y, así sucesivamente, incrementándose en la suma de ciento cuarenta y tres mil euros (143.000,00 €) el objetivo a conseguir por cada nuevo personal de cámara y, en todo caso, aplicando la comisión a la división del número total de personal de cámara en una delegación, por cifra de facturación del mes de que se trate.

En ningún caso se tomarán como base de cálculo los primeros 148.000 euros de facturación por personal de cámara. Caso de no alcanzar dicha cifra de facturación, no le corresponderá comisión alguna.

Para la base del cálculo de este complemento de puesto variable, se tendrá en cuenta la jornada de trabajo a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente el objetivo de facturación mensual de la delegación cuando la jornada del personal de cámara sea inferior. Así mismo, se reducirá dicho objetivo mensual cuando se produzcan ausencias del personal de cámara, derivadas de contingencias comunes y profesionales, vacaciones, permisos retribuidos, maternidad, paternidad, permisos no retribuidos, ausencias injustificadas y disfrute de horas sindicales, así como cualquier otra contingencia de similar naturaleza.

15.13 Plus de mermas.

Se establece un complemento de puesto de trabajo variable anual, que consiste en un «variable sobre mermas» que se devenga en función del siguiente escalado:

- hasta el 0,25 por 100 de mermas: 1.000,00 euros brutos anuales;
- de 0,25 por 100 hasta 0,29 por 100: 750,00 euros brutos anuales;
- de 0,30 por 100 hasta 0,35 por 100: 500,00 euros brutos anuales;
- el exceso no comisiona.

A tales efectos por mermas se entiende toda pérdida de mercancía excepto la derivada de las Acciones de Marketing de acuerdo con el cuadro de gastos de SAP y corresponde con la cuenta ZW14 Pérdida de mercancía (C/V).

Estos importes se han fijado en atención a un salario para una jornada a tiempo completo de manera que, trabajos a tiempo parcial se pagan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán anualmente dos (2) gratificaciones extraordinarias, conformadas por el salario base más el complemento personal más, en su caso, la antigüedad consolidada, que se abonarán al final de los meses de Junio y Diciembre, coincidiendo con el abono de la parte fija de la nómina, devengándose desde la contratación del trabajador. En aquellas áreas o departamento donde así se acuerde entre empresa y trabajador o ya se venga haciendo en la actualidad, las dos (2) gratificaciones extraordinarias se podrán abonar prorrateadamente en doce (12) meses.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Artículo 17. *Antigüedad consolidada.*

Se mantienen las cantidades que las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio vienen percibiendo como «antigüedad consolidada», no pudiendo ser absorbible, compensable, ni actualizable.

Artículo 18. *Complemento «ad personam».*

Las cantidades que las personas trabajadoras comprendidos en las Áreas I y III del presente texto articulado vienen percibiendo bajo el concepto complemento/as denominado «ad personam», no pueden ser compensables ni absorbibles. En cuanto a su posible revalorización se estará a lo dispuesto en nuevos convenios colectivos de la empresa.

Artículo 19. *Dietas.*

19.1 Para el primer y segundo año de vigencia del convenio se establece una dieta fija de once euros (11,00 €) por día de trabajo efectivo, cuando la prestación de trabajo se realice fuera del municipio del centro de trabajo o del municipio donde radique la residencia habitual del trabajador/a (de acuerdo con el reglamento de IRPF), liberando, con ello, de la obligación de justificar el gasto, aunque no de informar sobre la ruta realizada, kilómetros recorridos y vehículo utilizado, que se formalizará a través del documento denominado «justificante de desplazamiento».

19.2 Para el tercer año de convenio se establece una dieta exenta por día de trabajo por importe de once euros (11,00 €) por día de trabajo efectivo, cuando la prestación de trabajo se realice fuera del municipio del centro de trabajo o del municipio donde radique la residencia habitual del trabajador/a (de acuerdo con el reglamento de IRPF), liberando, con ello, de la obligación de justificar el gasto, aunque no de informar sobre la ruta realizada, kilómetros recorridos y vehículo utilizado, que se formalizará a través del documento denominado «justificante de desplazamiento».

Adicionalmente se establece una dieta no exenta por importe bruto de once euros (11,00 €) por día de trabajo efectivo, entendido como tal exclusivamente el que se realice una labor comercial, esto es, que se trate de un día de venta/reparto/captación/acompañamiento, cuando la prestación de trabajo se realice dentro del municipio del centro de trabajo y/o del municipio donde radique la residencia habitual del trabajador/a.

19.3 En el recibo de salarios se reflejan, respectivamente como «dieta exenta» o «dieta no exenta» y, a continuación, el número de días y el importe que corresponda. Caso de tratarse de dieta no exenta, se aplicarán las correspondientes retenciones fiscales y de cotización a la seguridad social correspondientes sobre la cantidad bruta efectivamente devengada en el mes de que se trate.

Artículo 20. *Kilometraje.*

En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de diecinueve céntimos de euro (0,19 €) por kilómetro, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 21. *Retribución en vacaciones.*

Durante las vacaciones anuales el/la trabajador/a, adicionalmente a la retribución fija, percibirá el complemento de puesto de trabajo fijo, la «antigüedad consolidada», los complementos «ad personam» y el promedio diario del complemento de puesto de trabajo variable percibido en los doce meses anteriores o el tiempo proporcional desde la fecha de alta (caso de no llevar un periodo de doce meses), para los siguientes colectivos:

- Vendedor/a: comisión de ventas del 14%, comisión por clientes nuevos, comisión por reparto, premio por cumplimiento de objetivo individual, comisión de entregas/reservas, comisión de escala de primas.
- Vendedor/a-Reserva-Integrador: comisión de ventas del 16%, comisión por clientes nuevos, comisión por reparto, premio por cumplimiento de objetivo individual.
- Vendedor/a en formación: comisión de ventas del 14%, comisión por clientes nuevos, comisión de eficacia, comisión de entregas/reservas, comisión de cuota folder, comisión de cartera de clientes, comisión de facturación mes.
- Tutores: comisión de ventas del 14%.
- Jefatura de Equipo: comisión de ventas del 14%.
- Personal de cámara: comisión de facturación.
- Representantes Comercio: comisión por captación de cliente nuevo, comisión por tarjeta.

Aquellos otros complementos fijos y/o variables no recogidos en este apartado expresamente, así como los de devengo superior al mes, no computan a efectos de la retribución en vacaciones.

Para la figura del representante de comercio, como se dice en el artículo 25 siguiente, el abono de la vacación se obtendrá del promedio diario de la retribución variable, obtenido durante los doce meses anteriores al disfrute de éstas, o el tiempo proporcional desde la fecha de alta, caso de no llevar un periodo de doce meses.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional y organización del trabajo****Artículo 22. *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 rutas o tours de ventas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, 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.

El/La trabajador/a se compromete a prestar su trabajo, en el tour o tours de ventas que en cada momento le asigne la Dirección de la Empresa o, las personas en que ésta delegue. Pudiendo, por tanto, variar los mismos en parte o en todo durante la vigencia

del contrato de trabajo, en función de las necesidades organizativas de la empresa. No obstante, caso que se modifiquen las rutas de venta de un determinado vendedor/a siempre se notificará por escrito y, mediando, explicación de la causa que lo motiva para evitar arbitrariedades.

Artículo 23. Clasificación profesional. *Se establece un sistema de clasificación profesional que agrupa a las personas trabajadoras de la empresa en las siguientes áreas funcionales.*

– Área funcional Primera: Engloba la actividad de administración y finanzas general en toda la compañía.

– Área funcional Segunda: Engloba la actividad comercial, tareas de venta y captación de los productos que comercializa Bofrost*.

– Área funcional Tercera: Engloba el personal de servicios auxiliares, personal de cocina, personal de limpieza, guarda y personal de cámara, así como aquellos de similares características.

A su vez, dentro de cada área se establecen dos grupos profesionales, determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo Área Funcional.

– Grupo I: Responsables (departamentos y áreas), y mandos intermedios (personal de jefatura de equipo y tutor/a)

– Grupo II: resto de personal.

Por lo demás, cada área comprenderá las funciones que a título ilustrativo seguidamente se definen.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un Área Funcional se estará a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Definición de funciones.

– Responsable Departamento: Quien coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización y gestión de una división del área primera o tercera.

– Responsable de área: Quien, en dependencia de la responsabilidad de departamento, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización del área específica al que está adscrito/a, gestionando y desarrollando tanto al personal a su cargo, como la productividad y operativa, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la responsabilidad de departamento.

– Personal técnico especializado: Quien, en posesión de un título o especialización profesional de Grado Medio o Superior, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidades directas, bajo la dirección y coordinación de un/a responsable de área o responsable de departamento funciones propias y características de su profesión. En este puesto se encuadran, entre otros los oficiales administrativos y personal técnico especializado en materias concretas.

– Personal técnico auxiliar: Quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para las tareas mercantiles, administrativas y/o de marketing, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, estando bajo la dirección y coordinación de un técnico/a especializado/a o de un/a responsable. En este puesto se incluyen expresamente al personal auxiliar administrativo de un centro de trabajo.

– Personal de Jefatura de equipo: Quien, siguiendo las instrucciones de la Gerencia de la delegación a la que está adscrito, participa en la selección, organización, formación, desarrollo y rentabilización del equipo de ventas a su cargo, coordinando y dando las instrucciones pertinentes.

– Tutor/a: Persona trabajadora cuya misión principal es la de tutorizar y apoyar al personal de venta a su cargo en su desarrollo personal y profesional a través de la

metodología «demostrar haciendo», aportándole las herramientas necesarias para ello, alienando el talento a los objetivos establecidos en el centro de trabajo.

– Personal de ventas: Las funciones principales son las de vender / captar / reponer / gestión administrativa / obligaciones derivadas de lo anterior. Es el/la trabajador/a encargado de realizar ventas y su entrega o reparto al cliente y con conocimiento práctico de los artículos que les están confiados, de forma que puedan orientar al público en sus compras, cantidad, novedades etc. Del mismo modo, dentro de sus funciones principales está la de desarrollar la cartera de clientes que en cada momento se le asigne, con especial hincapié en la captación de clientes nuevos, así como la integración profesional tanto de las captaciones de clientes propios, como de aquellos que le provengan de la captación del equipo específico determinado para esta función (según la normativa interna de la empresa). Asimismo, deberá cuidar el recuento de la mercancía, para su reposición y el estado de ésta, además de controlar y custodiar adecuadamente la recaudación en metálico obtenida de la venta, así como vigilar y asegurar el adecuado nivel de temperatura para los alimentos congelados que portan en su vehículo, debiendo, del mismo modo, verificar y controlar la no caducidad de los productos en el mismo, cumpliendo con la normativa vigente en materia de fechas máximas de venta en relación a la caducidad.

– Vendedor/a reserva: Su función consiste en cubrir aquellos tours asignados a otros colaboradores, en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, aplicándose las funciones previstas en el apartado anterior. Además, en su condición de «personal de ventas reserva», el/la trabajador/a realizará la captación de clientes, así como la integración profesional tanto de las captaciones de clientes propios, como de aquellos que le provengan de la captación del equipo específico.

– Repartidor/a: Quien, no teniendo la propiedad o poder directo de disposición del vehículo ni la licencia administrativa correspondiente, su cometido principal consiste en el reparto a domicilio de los productos o artículos que en cada momento comercializa o vende la empresa siéndole de aplicación la misma normativa que al personal de ventas en materia de jornada.

– Vendedor/a integrador/a: Su función consiste en la integración profesional de los clientes nuevos, con el objetivo de asegurar que estos clientes nuevos entren a formar parte de la cartera de clientes fijos de Bofrost*. Para ello el/la trabajador/a colaborará en la organización de los tours y las zonas de venta que le sean asignadas por su responsable directo para llevarlas al nivel óptimo de facturación y eficacia, para que posteriormente sean asignadas a otros/as vendedores/as.

– Personal de recepción: Persona trabajadora que atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba. Del mismo modo, se encargará de atender, controlar e informar la entrada y salida de visitas. Además, podrá realizar trabajos auxiliares de ámbito administrativo, incluyendo, además, los trabajos de mensajería, emisión y recepción de correspondencia, y similares.

– Guarda: Persona trabajadora que se encarga de la vigilancia y custodia de las instalaciones, mobiliario, herramientas, maquinarias y otros elementos, en los locales asignados. Además controlará el adecuado mantenimiento de lo antes reseñado, siempre que para ello no requiera una titulación o especialización determinada, en cuyo caso le será facilitada la formación por la empresa. Adicionalmente, prestará apoyo laboral a algunos departamentos como por ejemplo el departamento de facilities

– Personal de cocina: Persona trabajadora que se encarga de la preparación, cocina y presentación de los productos, a efectos de realizar los controles de calidad que la empresa fije en cualquier momento. Además, participará en la definición de los conceptos para la preparación ideal de los diferentes usos culinarios que se les pueden dar a los productos de la empresa. También desarrollará las funciones propias de su categoría en los comedores y cafeterías de la compañía.

– Personal de limpieza: Quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales e instalaciones de la empresa.

– Personal de cámara especializado: Quien, en posesión de una especialización profesional de Grado Medio o Superior, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidades directas, bajo la dirección y coordinación del/a superior jerárquico/a designado/a por la empresa, funciones propias y características de su profesión, como son la organización, gestión y control de la cámara frigorífica, realizando los pedidos de mercancía, los recuentos y revisando las existencias, siguiendo el método FIFO o aquél otro que en cada momento determine la dirección de la empresa.

– Mozo/a de almacén: Persona trabajadora, mayor de dieciocho años, encargado/a de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, bajo la coordinación y dirección del/a superior jerárquico/a designado por la empresa. Dentro de este puesto de trabajo, se encargará de la gestión auxiliar de almacén en la cámara frigorífica o en el almacén de «seco», correspondiente de cada uno de los locales de la empresa (entradas de mercancía, ordenación de productos, picking, etc.), siempre cumpliendo con la normativa de la empresa establecida al respecto, tanto en cámara como fuera de ella.

Artículo 25. *Representante de comercio o captador/a.*

Es aquella persona vinculada 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/la 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 en función de los clientes nuevos conseguidos, de acuerdo con lo indicado en sus respectivos contratos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 4 del citado Real Decreto, la relación laboral a la que está sujeta el captador/a no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto sin que, por tanto, exista obligación de registro ni control horario.

Artículo 26. *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/a trabajador/a se realice mediante un contrato de carácter indefinido, podrá concertarse por escrito en el mismo un periodo de prueba, que para cada grupo profesional será el siguiente:

- Área 1: Grupo 1: seis (6) meses; Grupo 2: tres (3) meses.
- Área 2: Grupo 1: seis (6) meses; Grupo 2: seis (6) meses.
- Área 3: Grupo 1: seis (6) meses (incluye al camarista especializado); Grupo 2: tres (3) meses.

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 complementa. La duración máxima de esta modalidad de contratación será la prevista en los distintos convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial que se venían aplicando en la actualidad.

Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores/as eventuales, la empresa determinará con precisión la causa justificativa que lo motiva, en virtud del artículo 15.1 letra b) del Estatuto de los Trabajadores.

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. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa tales como el lanzamiento de nuevos productos, refuerzo de rutas o tours de ventas, lanzamiento de nuevos catálogos, y/o campañas especiales, así como al inicio de cada campaña de ventas, implantación de nuevas herramientas y sistemas informáticos, actualización de bases de datos, adaptación a diferentes normativas legales y tareas de características similares.

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/as en situación de incapacidad temporal, maternidad, situación de riesgo por embarazo o lactancia y paternidad, ya sea de uno/a o varios/as trabajadores/as sucesivamente.

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

Se fijan las siguientes particularidades: (i) se establece una distribución irregular de la jornada, pudiendo, por tanto, fijarse horarios distintos en función de la necesidad de la empresa en el momento de la contratación con un máximo del 20 por 100 de la jornada de trabajo; (ii) se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 60 por 100 de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Artículo 27. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba ha de concertarse de forma expresa, por escrito en el contrato de trabajo, de lo contrario se entenderá que no existe dicho período de prueba. En cuanto a la duración del mismo en las nuevas contrataciones temporales, siempre que su duración lo permita (en este caso será proporcional), se estará a los siguientes plazos:

- Área 1: Grupo 1: cuatro (4) meses; Grupo 2: dos (2) meses.
- Área 2: Grupo 1: cuatro (4) meses; Grupo 2: dos (2) meses.
- Área 3: Grupo 1: cuatro (4) meses (incluye al camarista especializado); Grupo 2: dos (2) meses.

Artículo 28. *Preavisos y ceses.*

Superado el periodo de prueba, la persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: para el colectivo incluido en el Grupo I, dos (2) meses de preaviso, tres (3) semanas de preaviso para el resto de personal. En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final un máximo de 15 días de preaviso incumplido, 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/a trabajador/a).

La persona trabajadora, si así lo requiere, podrá estar asistido por un representante unitario o sindical, en el acto de firma del recibo de finiquito.

Artículo 29. *Promoción interna.*

El personal indefinido de plantilla gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y competencias suficientes para ocupar dicha vacante. En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los seleccionados.

Artículo 30. *Uniformidad.*

Se estará a lo estipulado en la política sobre vestuario laboral y EPI acordada en el seno del Comité de Seguridad y Salud de Bofrost*.

Artículo 31. *Retirada del permiso de conducción.*

Este precepto será de aplicación para aquellos/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as con la condición de ostentar el permiso de circulación vigente en todo momento, tales como personal de venta, jefatura de equipo.

Empresa y persona trabajadora reconocen el hecho importante y primordial, que para la prestación del trabajo descrito en el apartado anterior y, en todo caso, en aquellos supuestos en los que expresamente se haya contratado por razón de estar en posesión del correspondiente permiso de circulación, es imprescindible que el/las trabajador/a posea, con pleno uso y durante toda la vigencia del contrato, el permiso de conducir.

En el caso que la persona trabajadora afectada por este precepto le sea restringido o limitado el uso de su permiso de conducir, por cualquier tipo de sanción, y durante un periodo de tiempo superior a un mes, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo por el tiempo que dure dicha sanción, con un máximo de trece meses (asimilándolo al supuesto del artículo 45.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores).»

No obstante lo anterior, la empresa podrá ocupar al/la trabajador/a en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada, siempre que exista vacante en el centro de trabajo. Durante dicho periodo el/la trabajador/a percibirá la retribución que corresponda a los nuevos cometidos. La empresa notificará a la representación unitaria de los trabajadores estas circunstancias.

Será causa de extinción del contrato de trabajo, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la pérdida del permiso de circulación por un periodo superior a nueve meses, previo percibo por parte del/la trabajador/a de la indemnización prevista en el artículo 53 del citado texto legal para este tipo de situaciones.

Bofrost* no se hará cargo de las sanciones de tráfico que le sean imputadas al/la trabajador/a tales como el exceso de velocidad, controles de alcoholemia o estupefacientes, estacionamientos, exceso de peso sobre la M.M.A. etc., como consecuencia de las infracciones del código de circulación.

La empresa contratará y pondrá a disposición de los/las trabajadores/as un servicio de recursos de multas en vía administrativa a favor de los/las trabajadores/as que tengan asignado con carácter habitual o esporádico un vehículo de la empresa o mientras utilicen su vehículo particular para fines profesionales.

Artículo 32. *Caducidad, temperatura y caja.*

Los/as trabajadores/as de Bofrost* se comprometen a cumplir escrupulosamente con la normativa interna y políticas en materia de «caducidad, temperatura y caja», denominado internamente como «las tres leyes de Bofrost*» que se entregan en el momento de la contratación.

Artículo 33. Régimen de inventarios de los vehículos de empresa.

Las personas trabajadoras son responsables de la mercancía presente en el vehículo que se le asigna desde el momento en el que se realiza el inventario.

Una vez finalizado el primer inventario, una copia de las llaves de la cámara frigorífica del camión y, en su caso, de los candados, se entregará al trabajador/a depositario del vehículo y otra copia será guardada en un sobre sellado y cerrado, que será debidamente custodiado.

La persona responsable de la sucursal o una persona delegada por el/la mismo/a, podrá realizar el inventario del vehículo en cualquier momento en presencia del trabajador/a depositario del vehículo y, en su ausencia, de la representación legal de los trabajadores. De no ser posible la asistencia de éstos últimos, se realizará en presencia de dos trabajadores/as de la sucursal.

En caso de que el trabajador/a o la persona delegada no se presente en los términos de tiempo concertados, el inventario será realizado por la persona responsable de la sucursal o por una persona delegada por el mismo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y, en su ausencia de este último, de dos trabajadores/as de la sucursal, que servirán de testigos.

Una copia de la documentación del inventario, firmada por ambas partes, será entregada al trabajador/a.

Del mismo modo, el trabajador/a firmará los partes de carga de productos que habitualmente se llevan a cabo, junto a la persona designada por la empresa.

En el caso de incumplimiento por parte del/la interesado/a, la empresa recuperará el importe de las diferencias, descontándolas de la retribución del interesado y, en su caso, del finiquito, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan derivarse.

En los días establecidos para la realización de inventarios, la empresa podrá adaptar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas establecido legalmente. Las prolongaciones horarias previstas en este artículo, se podrán realizar en horas distintas a las de apertura o cierre del centro de trabajo.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, se retribuirá como horas extraordinarias o con descanso equivalente, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 34. El ingreso diario.

El personal de ventas y personal de jefatura de equipo, al finalizar su jornada laboral o, como máximo a las 10 horas del día natural siguiente o antes de las 12 horas si se trata de sábados, festivos o domingos, ingresará en la entidad financiera designada por Bofrost*, la cantidad total recibida como resultado de las ventas, según lo establecido internamente en la empresa.

Sí el/la trabajador/a no ha regularizado la propia posición «económica», la empresa procederá a recuperar las diferencias pendientes, descontándolas de la retribución del mes siguiente al de la regularización realizada por el recuento de mercancía (ya que es cuando se regularizan de manera unificada ambos conceptos) o en el mes de la liquidación, en caso de baja del/la empleado/a.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 35. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

35.1 Se establece una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo de promedio semanales con las siguientes limitaciones:

- Para la distribución se deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley;
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce (12) horas;
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo de promedio no podrá ser superior a diez (10) diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- Se establece un descanso semanal de dos (2) días ininterrumpidos.

35.2 El horario de inicio del tour de que se trate se determinará en función del mismo, pudiendo establecerse distintos horarios de entrada, optimizando así el recorrido de venta/captación. Siendo, por tanto el horario de trabajo distinto para una misma persona, en función del tour de venta o zona de captación al que esté adscrito. Iguales normas se aplicarán para el personal de reparto.

La asistencia a reuniones informativas de ventas al inicio de la jornada, serán voluntarias cuando supongan prolongar la jornada de trabajo.

35.3 Organización y registro horario: A partir del segundo año de vigencia del convenio, previo aviso del día de inicio a la RLT a los efectos de recabar informe previo del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores la empresa implantará un sistema de registro horario que deberá ser cumplido en los términos establecidos en el manual de instrucciones de registro horario que se entregará al efecto.

El sistema de registro horario podrá ser diferente en atención al grupo o categoría profesional al que se dirija.

La contravención de cualquiera de sus normas será equiparada a un acto de desobediencia y/o de transgresión de la buena fe contractual, por lo que le podrá ser de aplicación el régimen disciplinario.

Horario de trabajo para la plantilla de ventas: La hora de inicio de la jornada se determinará en función de la ruta, pudiendo establecerse distintos horarios de entrada incluso para una misma persona optimizando de este modo los tours de ventas. De manera que el horario de trabajo podrá ser distinto para una misma persona, en función del tour asignado.

Habida cuenta la dificultad de controlar una actividad que se presta mayoritariamente en la vía pública a los efectos de tiempo de jornada, sólo se computará el tiempo de trabajo efectivo sin que se computen las pausas, que serán decididas por el propio trabajador/a en función del desarrollo de su actividad diaria. Se excluye, por tanto, de la consideración de trabajo efectivo, los periodos de tiempo dentro de la jornada tales como los destinados a desayunos, comida, descansos, desplazamientos para tal fin u otros que realizara dentro de la ruta, así como cualquier otro que no estuviera destinado a la prestación del servicio.

35.4 Plus de disponibilidad: Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen, exclusivamente, funciones de autoventa, se establece, un plus de disponibilidad equivalente a una comisión adicional sobre las ventas que hayan comisionado por el «sistema tradicional».

Dicha comisión se devenga proporcionalmente al tiempo trabajado (excluyendo períodos de IT derivados de accidente de trabajo de duración igual o superior a 30 días, incluida recaída, paternidad, maternidad, riesgo en el embarazo o uso del crédito horario sindical), siempre que el autoventa iguale o supere la cantidad anual de ciento treinta y tres mil ochocientos setenta y cinco euros (133.875,00 €) € de facturación total para el

primer y segundo año de convenio; y, de ciento treinta y cinco mil euros (135.000,00 €) de facturación total para el tercer año de convenio y consiste en la suma del 3% adicional por lo comisionado durante el año por las ventas. De no igualar o superar dicho umbral anual en el ejercicio de que se trate no se devengará esta comisión.

Para determinar la facturación anual se tendrá en cuenta la facturación derivada de venta tradicional, el reparto de telemarketing y la facturación del canal online.

35.5 A los efectos de compensar posibles excesos de jornada, para el personal de ventas como máximo el número de días de trabajo anuales será de doscientos veinticinco (225) al año.

35.6 Los/as trabajadores/as adscritos al horario de lunes a viernes, podrán prestar su trabajo, voluntariamente en sábado (máximo dos sábados), ya sea por razones organizativas (periodo estival o de Navidad), ya sea para recuperar tours de ventas que coincidan con festivos intersemanales. Adicionalmente a dichos días, siempre de mutuo acuerdo con el/la trabajador/a, podrá prestarse trabajo en más sábados. En ese supuesto, el descanso semanal de dos días ininterrumpidos se compensa dentro de un período de catorce días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos, para que no compute como día de trabajo extraordinario el/la trabajador/a disfrutará de un día descanso compensatorio dentro del año natural en un período de catorce días. Y, adicionalmente, la comisión equivalente a un día de trabajo calculada con arreglo al promedio de los doce (12) meses anteriores.

35.7 Se prohíbe expresamente superar la jornada pactada. Por ello, la realización de horas extras requerirá la previa solicitud argumentada del/la trabajador/a y la consiguiente autorización escrita por parte de la empresa.

Artículo 36. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales será de veintitrés (23) días hábiles.

Condiciones más beneficiosas se respetarán individualmente. No obstante lo anterior y, exclusivamente para los trabajadores/as contratados/as con anterioridad al 1 de enero de 2018, que, en cómputo anual, viniesen disfrutando de días de vacaciones por encima de lo señalado anteriormente (23 días hábiles anualmente), se le respetará como condición más beneficiosa a título personal.

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la Representación de la Empresa, en cada centro de trabajo, con respeto de las siguientes normas: (a) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior; (b) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (ventas, administración, etc.); (c) Deberá estar a disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones; (d) en función del número de trabajadores/as del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de trabajadores/as que dentro de la misma categoría y/o puesto de trabajo puedan coincidir en los periodos de disfrute de las vacaciones.

Excepcionalmente, sólo por acuerdo entre trabajador/a y empresa, las vacaciones no disfrutadas, podrán realizarse como máximo hasta el día 28 de febrero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con una baja derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimientos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, o supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en el artículo 48.7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al/a la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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 37. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, durante la vigencia del presente convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo previsto en el convenio colectivo sectorial de ámbito provincial de partida del I convenio.

Los días de asuntos propios que prevean en la actualidad los distintos convenios colectivos provinciales, para el centro de trabajo de que se trate, se mantendrán para dicho centro, siempre que en dicho convenio colectivo provincial se prevea su carácter retribuido y no recuperable.

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal de ventas, se mantiene como máximo los 225 días previstos en el artículo 35 del presente texto articulado. Para el resto de personal se estará como ha quedado dicho a sus vacaciones y permisos.

Artículo 38. *Permisos no retribuidos.*

Por acuerdo entre trabajador/a y empresa, se podrán acordar cinco (5) días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones ni disfrutar en puentes entre festivos. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos o más trabajadores/as de la misma sección y/o funciones. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, y se formularán por escrito, con un plazo mínimo de preaviso de un (1) mes, salvo casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

Artículo 39. *Ausencias por enfermedad.*

Las personas trabajadoras que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando el trabajador/a que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médica. Caso contrario, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico correspondiente, con la concreción horaria que justifique el tiempo de ausencia en la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

Artículo 40. *Calendario laboral.*

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

CAPÍTULO V

Mejoras socialesArtículo 41. *Descuento en compras de empleado.*

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho, en las compras que realicen en la propia empresa, a adquirir los artículos 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 42. *Ayudas a la incapacidad temporal.*

– Contingencias profesionales: Todos los trabajadores/as de la empresa, con independencia de su área o grupo, en los supuestos de IT derivados de contingencias profesionales, tendrán derecho a un complemento equivalente al cien por cien (100%) de la retribución, tomando en consideración el salario fijo del/a trabajador/a en el momento de la prestación y, en su caso, el promedio de las retribuciones variables obtenido en los 12 meses anteriores a la baja o el tiempo proporcional, de no llevar todo el periodo en alta.

– Contingencias comunes: En cuanto al personal que desarrolle las funciones de vendedor/a, vendedor/a-reserva y vendedor/a integrador/a (pertenecientes al Grupo II del Área 2), se complementará únicamente la primera baja hasta el cien por cien (100%) de la retribución, calculado con arreglo al párrafo anterior, si en los doce meses anteriores el/la trabajador/a en cuestión no ha estado de baja por IT derivada de contingencias comunes o reposo. En la segunda baja (doce meses anteriores) y, exclusivamente desde el día treinta (30) de la misma, el porcentaje de complemento será hasta el noventa por cien (90%) de la retribución, calculado con arreglo al párrafo anterior (los primeros veintinueve (29) días de baja, en esta segunda, no generará complemento alguno de empresa). En la tercera baja (doce meses anteriores) y, exclusivamente desde el día treinta (30) de la misma, el porcentaje será hasta el ochenta por cien (80%) de la retribución, calculado con arreglo al párrafo anterior (los primeros veintinueve (29) días de baja, en esta tercera, no generará complemento alguno de empresa). En los siguientes procesos de bajas no existirá complemento alguno, por cuanto que así se ha previsto para el cálculo del sistema de comisiones.

Para el resto de personal, diferente del citado en el párrafo anterior, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución cuando se trate de una baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Artículo 43. *Cobertura póliza de seguro accidentes.*

La Empresa tiene contratada una Póliza de Seguro de Vida y de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores/as, que cubre las siguientes contingencias por los importes que también se indican en las condiciones que se recojan en a póliza suscrita por la empresa:

1. Indemnización en caso de fallecimiento por muerte natural o por accidente (laboral o no laboral): doce mil euros con independencia de la duración de la jornada.
2. Indemnización en caso de invalidez permanente por causas comunes o por accidente (laboral o no laboral), en los grados de total, absoluta o gran invalidez: doce mil euros con independencia de la duración de la jornada.

Para la determinación del grado de incapacidad permanente del asegurado será vinculante tanto para la entidad aseguradora como para el tomador y asegurados la decisión firme de los organismos competentes de la Seguridad Social o de los tribunales sobre el grado de incapacidad derivado de las contingencias cubiertas en el presente

contrato, siendo necesaria a efectos de percibir la indemnización correspondiente la presentación de la resolución y propuesta o sentencia de los organismos oficiales competentes en la que otorguen o reconozcan la situación de incapacidad permanente.

Será necesario para el pago de prestaciones por incapacidad permanente que el grado de incapacidad derivado de las contingencias cubiertas en el presente contrato sea reconocido con carácter definitivo en las resoluciones o sentencias de los organismos oficiales competentes.

A los efectos del presente convenio colectivo se considera que el grado de incapacidad permanente se reconoce con carácter definitivo siempre que las resoluciones o sentencias de los organismos oficiales competentes no contemplen la aplicación del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la suspensión de la relación laboral del trabajador, con reserva del puesto de trabajo durante un período de dos años por ser la situación de incapacidad declarada objeto de revisión por mejoría, que previsiblemente permitirá la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo. Transcurrido ese plazo si no existe resolución que establezca la incorporación del trabajador al puesto de trabajo se devengará el importe asegurado».

Artículo 44. *Pago de haberes.*

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria, dentro de los diez (10) primeros días naturales del mes siguiente a su devengo. Los anticipos de haberes, podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes salvo que 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 y se abonarán, mediante transferencia bancaria los solicitados en el primer periodo por todo el día 14 y los solicitados en el segundo periodo por todo el día 22, salvo que caiga en festivo o fin de semana, en cuyo caso será el día inmediatamente posterior.

Las liquidaciones finales de partes proporcionales se abonarán mediante talón o transferencia bancarios.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género

Artículo 45. *Política de prevención de riesgos laborales.*

La dirección de la empresa, en cumplimiento de la legislación actual, ha establecido una política sobre prevención de riesgos y salud laborales 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/as trabajadores/as 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 los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución de la técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La 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/a.

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 para el 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/a trabajador/a, 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/a 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/la empleado/a, 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 46. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los/as trabajadores/as deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador/a 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 las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

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

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. 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. 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. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los/as trabajadores/as designados/as 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/as trabajadores/as.

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

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

Artículo 47. *Facultad sancionadora.*

El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el art. 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 48. *Violencia de género.*

La ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social. A tal efecto se ha elaborado y consensuado un plan de igualdad para estas circunstancias y las previstas en los siguientes artículos.

Artículo 49. *Derechos fundamentales. Principio de igualdad.*

Ambas partes se comprometen en cumplimiento del AMAC y la legislación vigente a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 50. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La

presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

Artículo 51. *Permiso por lactancia.*

Los/as trabajadores/as que ejerzan este derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, a opción de la persona interesada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador, según la disposición legal que regula este precepto.

Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, sin que pueda resultar transferible su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si ambos progenitores pertenecen a la misma empresa y ejercen el derecho sobre el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de este derecho puede ser limitado por la dirección empresarial por razones justificadas de la empresa, razones que han de ser comunicadas por escrito a los trabajadores.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 52. *Protección por maternidad.*

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

En la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 53. *Desconexión digital.*

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, garantizar el derecho a la desconexión digital del personal de Bofrost*, no estar obligados a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento

fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en pro del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral, se acuerdan las siguientes medidas:

1.ª) Bofrost* garantiza a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras de Bofrost* tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en el apartado octavo de este documento.

2.ª) Todo el personal de Bofrost* se compromete a realizar un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por la empresa, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la comunicación hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Por tanto, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario laboral establecido, el remitente debe asumir que la respuesta puede esperar a la jornada laboral siguiente.

3.ª) Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la programación de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizará teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida octava, no será de aplicación el apartado anterior.

4.ª) Bofrost* garantiza a su personal el derecho a la desconexión digital durante el periodo de vacaciones, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

5.ª) Bofrost* informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

6.ª) El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional del personal de la compañía.

7.ª) Bofrost* reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida octava de esta política.

8.ª) No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesitara indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza (complemento de puesto de trabajo de jefatura del artículo 14 o incentivo regular), entendiéndose que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Bofrost*, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en la empresa.

Lo anterior será igualmente de aplicación para el personal que trabaje con clientes y/o proveedores internacionales con cuyos países exista diferencia horaria respecto a España.

Excepcionalmente y cuando la función desempeñada por el trabajador/a, haga aconsejable o conveniente que chequee el teléfono corporativo/correo electrónico corporativo/aplicación corporativa de mensajería, una vez transcurrido el horario habitual de su jornada laboral ordinaria, se suscribirá un acuerdo por escrito en el que se fijará una hora concreta u horquilla horaria durante el que deberá revisar que no se ha producido ninguna urgencia.

Se entenderá como situación de urgente necesidad, por ejemplo, aquella que habitualmente puede resolverse mediante una instrucción o directriz clara, que se puede transmitir mediante una llamada o mensaje corto, y que evita una previsible o probable implicación significativamente mayor de recursos corporativos a posteriori, en caso de no ser atajada o resuelta de forma temprana.

Artículo 54. *Teletrabajo.*

La comisión negociadora del convenio colectivo, a partir del mes de mayo de 2021, con periodicidad, al menos, de una reunión cada cuatro (4) semanas se reunirá para intercambiar sus propuestas en materia de regulación del trabajo a distancia o teletrabajo (distinto al del Covid), que serán negociadas con el objetivo de obtener un acuerdo antes de final de 2021 que se incorporaría al convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 55. *Crédito horario.*

55.1 Preaviso. La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de las rutas, se comprometen a preavisar y justificar con una antelación razonable el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

55.2 Acumulación de crédito horario. Las partes convienen en acumular el crédito horario que acrediten los componentes de la representación unitaria de los trabajadores en los distintos centros de trabajo de la empresa, en relación con los sindicatos presentes en el comité intercentros, con las siguientes condiciones:

- se requerirá de aceptación entre cesionario y cedente.
- como máximo, en cómputo anual, podrán acumularse 1800 horas que se repartirán en proporción a la representatividad sindical en la empresa al inicio de cada ejercicio en el primer Comité Intercentros.

Artículo 56. *Información regular al representante legal de los trabajadores.*

La Empresa informará, según lo establecido en la Legislación Laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos temporales. Asimismo, la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a los/as trabajadores/as, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

Artículo 57. *Modelo de relaciones sindicales. Comité intercentros.*

Al objeto de afrontar de forma más adecuada las exigencias de las diferentes sucursales de Bofrost* en España, diseminadas en el territorio nacional, se conviene que existen dos niveles de relaciones sindicales, el nivel nacional y el nivel descentralizado (territorial):

El nivel nacional tendrá como sujeto reconocido el comité intercentros, que estará formado por un máximo de nueve (9) miembros, designados de entre los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal y guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La comunicación de alta y baja de los miembros se realizará por los sindicatos a la empresa y se tramitará en el registro administrativo correspondiente, dándose la oportuna difusión en los tablones de anuncios.

Al comité intercentros le serán de aplicación las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para el comité de empresa.

Será competencia del comité intercentros, la negociación del convenio colectivo de empresa, así como la negociación de los distintos sistemas retributivos y, en su caso, la representación de los trabajadores en expedientes colectivos previstos en los artsículos 40, 41, 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El nivel descentralizado o territorial tendrá como sujetos reconocidos a los distintos comités de empresa o, en su caso, delegados de personal, siendo de su competencia, la gestión de las problemáticas inherentes a la organización del trabajo; flexibilidad y movilidad de la mano de obra; información sobre contratación; programación anual de las vacaciones y calendario laboral del centro de trabajo de que se trate; medio ambiente, salud y seguridad laboral.

La negociación de cada nivel no podrá tener como objeto temas ya abordados y definidos en otros niveles de negociación.

Las partes confirman que el objetivo de este modelo de relaciones sindicales es fomentar el diálogo, el intercambio de informaciones, y consecuentemente, la búsqueda de soluciones concertadas para la solución de los problemas. Por ello, en el caso de que se produzcan conductas no coherentes con este método de negociación y/o de soluciones equivocadas o inadecuadas, las partes, con el propósito de defender la confianza recíproca que las une, se comprometen conjuntamente a reunirse en el nivel inmediatamente superior a aquel en el que se ha producido la confrontación para abordar las problemáticas pendientes y acordar las soluciones más idóneas.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 58. *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 59. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el/a trabajador/a 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 60. *Graduación.*

Toda falta cometida por un/a trabajador/a 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 61. *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/la trabajador/a, 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 62. *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 63. *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.

Tabas salariales

Año 1: Vigencia 1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2021

	Salario base – Euros	P.E. Verano – Euros	P.E. Navidad – Euros	Bruto anual – Euros
Área I Grupo I.	1.058,08	1.058,08	1.058,08	14.813,06
Área I Grupo II (marzo y abril).	1.058,08	1.058,08	1.058,08	2.116,15
Área I Grupo II (desde mayo).	1.063,37	1.063,37	1.063,37	12.760,44
Área II.	1.058,08	1.058,08	1.058,08	14.813,06

	Salario base – Euros	P.E. Verano – Euros	P.E. Navidad – Euros	Bruto anual – Euros
Área III.	1.058,08	1.058,08	1.058,08	14.813,06

Funciones	C. mes – Euros	C. anual – Euros
Complementos fijos de puesto de trabajo por funciones (12 pagos):		
Responsable de Departamento.	1.055,97	12.671,58
Responsable de área.	500,00	6.000,00
Técnico/a especializado (marzo y abril).	132,00	263,99
Técnico/a especializado (desde mayo).	132,66	1.326,60
Tutor/a.	211,19	2.534,29
Jefatura de equipo.	422,38	5.068,58
Cocinero/a.	52,80	633,63
Personal de cámara especializado.	132,00	1.583,96
Complementos extrasalariales:		
dieta exenta por día efectivo de trabajo (art. 19).		11,00

Año 2: Vigencia 1 de marzo de 2021 a 28 de febrero de 2022

	Salario base – Euros	P.E. Verano – Euros	P.E. Navidad – Euros	Bruto anual – Euros
Área I Grupo I.	1.068,66	1.068,66	1.068,66	14.961,19
Área I Grupo II.	1.079,32	1.079,32	1.079,32	15.110,49
Área II.	1.068,66	1.068,66	1.068,66	14.961,19
Área III.	1.068,66	1.068,66	1.068,66	14.961,19

Funciones	C. mes – Euros	C. anual – Euros
Complementos fijos de puesto de trabajo por funciones (12 pagos):		
Responsable de Departamento.	1.066,52	12.798,30
Responsable de área.	500,00	6.000,00
Técnico/a especializado.	134,65	1.615,80
Tutor/a.	213,30	2.559,63
Jefatura de equipo.	426,61	5.119,27
Cocinero/a.	53,33	639,97
Personal de cámara especializado.	133,32	1.599,80
Complementos extrasalariales:		
Dieta exenta por día efectivo de trabajo (artículo 19).		11,00

Año 3: Vigencia 1 de marzo de 2022 a 28 de febrero de 2023

	Salario base – Euros	P.E. Verano – Euros	P.E. Navidad – Euros	Bruto anual – Euros
Área I Grupo I.	1.079,34	1.079,34	1.079,34	15.110,81
Área I Grupo II.	1.095,51	1.095,51	1.095,51	15.337,15
Área II.	1.079,34	1.079,34	1.079,34	15.110,81
Área III.	1.079,34	1.079,34	1.079,34	15.110,81

Funciones	C. mes – Euros	C. anual – Euros
Complementos fijos de puesto de trabajo por funciones (12 pagos):		
Responsable de Departamento.	1.077,19	12.926,28
Responsable de área.	505,00	6.060,00
Técnico/a especializado.	136,67	1.640,04
Tutor/a.	215,44	2.585,23
Jefatura de equipo.	430,87	5.170,46
Cocinero/a.	53,86	646,37
Personal de cámara especializado.	134,65	1.615,80
Complementos extrasalariales:		
Dieta exenta por día efectivo de trabajo (artículo 19).		11,00
Dieta no exenta por día efectivo de trabajo (artículo 19).		11,00