

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6528** *Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bofrost, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Bofrost, SAU (código de convenio núm. 90102032012015), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2018, 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, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 4 de mayo de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### II 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 los representantes legales de los trabajadores 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 aquello 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 en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere, así como el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC) de fecha 2 de febrero de 2012. Posteriores modificaciones, en su caso, deberán ser ratificadas por la comisión negociadora.

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

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Bofrost\* en sus distintos centros de trabajo en España, excepción hecha del personal vinculado 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 2017 y el 29 de febrero de 2020, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

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

Durante el periodo de ultraactividad se mantiene vigente el convenio, salvo el promedio de referencia para el cálculo de los complementos de puesto de trabajo variable del personal del área 2, que queda fijado en cómputo diario en 600,00 euros por día de trabajo, en lugar de los 595,00 fijados para el tercer año; el escalón anual de acceso que queda, para cada complemento en 135.000 euros; y, el plus de disponibilidad del artículo 35.h) que se incrementará en cuanto al porcentaje aplicable hasta el 4 por 100. Asimismo, a cuenta, se incrementará la retribución prevista en tablas vigente a 29 de febrero de 2020 en un porcentaje equivalente al 1 por 100 con efectos del día 1 de marzo de 2020 salvo que, antes, se hubiera acordado un nuevo 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 alguno o algunos de los trabajadores de la empresa, siempre que así hayan sido reconocidos 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. Composición.

La Comisión estará integrada por tres (3) representantes de la empresa y, otros tres (3) representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

C. 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.

D. 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 de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus prestaciones laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

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

#### Artículo 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.
- c) Complementos «ad personam».
- d) Antigüedad consolidada.
- e) Gratificaciones extraordinarias.

Adicionalmente se fijan los conceptos extra salariales: dietas y kilometraje.

#### 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.*

Primer año: Sin incremento retributivo alguno, por lo que se mantienen los conceptos retributivos (salariales y extra salariales), vigentes al 28 de febrero de 2016.

Segundo año: Incremento equivalente al dos con veinticinco por ciento (2,25%), en relación con el año anterior, de los conceptos que específicamente se indiquen en las tablas salariales fijados en anexo, esto es, sobre el salario base y complementos de puesto fijos.

Tercer año: Incremento equivalente al dos con veinticinco por ciento (2,25%), en relación con el año anterior, de los conceptos que específicamente se indiquen en las tablas salariales fijados en anexo, esto es, sobre el salario base y complementos de puesto fijos.

#### 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 puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional. Dichos complementos, durante la vigencia del presente convenio y mientras se negocie uno nuevo que lo sustituya, son los siguientes:

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

##### 14.1 Complemento responsable de departamento.

Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente, para el primer año de convenio colectivo (marzo de 2017 a febrero de 2018) en la suma mensual de mil euros (1.000,00 €) brutos pagadero en doce (12) pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de responsable de del Área funcional primera del presente convenio.

Para el segundo (marzo de 2018 a febrero de 2019) y tercer año (marzo de 2019 a febrero de 2020) del convenio dicho importe se incrementa en igual proporción que el convenio colectivo, tal y como se recoge en las tablas salariales que también se anexan.

##### 14.2 Complemento técnico especializado.

Para el primer año de vigencia del convenio colectivo (marzo de 2017 a febrero de 2018) se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual de

ciento veinticinco euros (125,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de Técnico Especializado del Área I del presente convenio.

Para el segundo (marzo de 2018 a febrero de 2019) y tercer año (marzo de 2019 a febrero de 2020) del convenio dicho importe se incrementa en igual proporción que el convenio colectivo, tal y como se recoge en las tablas salariales que también se anexan.

#### 14.3 Complemento puesto de trabajo fijo vendedor tutor.

Para el primer año de vigencia del convenio colectivo (marzo de 2017 a febrero de 2018) se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual fija de doscientos euros (200,00 €) brutos, pagadero en doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de Vendedor Tutor del Área Funcional segunda del presente convenio.

Para el segundo (marzo de 2018 a febrero de 2019) y tercer año (marzo de 2019 a febrero de 2020) del convenio dicho importe se incrementa en igual proporción que el convenio colectivo, tal y como se recoge en las tablas salariales que también se anexan.

#### 14.4 Complemento puesto jefe de equipo.

Para el primer año de vigencia del convenio colectivo (marzo de 2017 a febrero de 2018) se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual de cuatrocientos euros (400,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de jefe de equipo del Área funcional segunda II del presente convenio.

Para el segundo (marzo de 2018 a febrero de 2019) y tercer año (marzo de 2019 a febrero de 2020) del convenio dicho importe se incrementa en igual proporción que el convenio colectivo, tal y como se recoge en las tablas salariales que también se anexan.

#### 14.5 Complemento cocinero.

Para el primer año de vigencia del convenio colectivo (marzo de 2017 a febrero de 2018) se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma de cincuenta euros (50,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de cocinero del Área Funcional tercera del presente convenio.

Para el segundo (marzo de 2018 a febrero de 2019) y tercer año (marzo de 2019 a febrero de 2020) del convenio dicho importe se incrementa en igual proporción que el convenio colectivo, tal y como se recoge en las tablas salariales que también se anexan.

#### 14.6 Complemento puesto de trabajo camarista especializado.

Para el primer año de vigencia del convenio colectivo (marzo de 2017 a febrero de 2018) se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual de ciento veinticinco euros (125,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de camarista especializado del área Funcional tercera del presente convenio.

Para el segundo (marzo de 2018 a febrero de 2019) y tercer año (marzo de 2019 a febrero de 2020) del convenio dicho importe se incrementa en igual proporción que el convenio colectivo, tal y como se recoge en las tablas salariales que también se anexan.

#### 14.7 Complemento 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 doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de camarista especializado o mozo de almacén, con trabajo en cámara frigorífica, del área funcional tercera del presente convenio.

14.8 Complementos de puesto de trabajo bajo la denominación experiencia para los trabajadores de televenta R1.2 y R1.3 (caracterizados por haber adquirido 1 ó 2 años de experiencia en la empresa respectivamente):

Para los trabajadores que realicen las tareas o funciones de televenta, bajo la denominación televenta R1, esto es trabajo de venta telefónica repetitiva a listas de clientes de la empresa que habitualmente (aproximadamente los últimos 4 meses) compran, percibirán un complemento de puesto de experiencia, cuando hayan superado el primer (R1.2) y segundo (R1.3) año de experiencia en la empresa.

A tal efecto, se establecen un complemento de puesto de trabajo para los niveles de televenta R1.2 y R1.3 que atienden al grado de experiencia en la empresa y que, por tanto, no perciben las nuevas incorporaciones (primer año de experiencia: R1.1) que, con la adquisición de experiencia confluyen a los tres años en el grupo televenta R1.3, donde consolidan de forma definitiva el complemento (siempre que se desarrollen las funciones definidas para el R1). Esa confluencia se consigue, como señalado, mediante el establecimiento de complementos por experiencia que se asignan a los subniveles R1.2 y R1.3 siguientes, caracterizados, por haber adquirido 1 o 2 años de experiencia en la empresa respectivamente.

JORNADA EN HORAS	COMPLEMENTO EXPERIENCIA		
	R1.1	R1.2	R1.3
8	0	208,37	350,70
6	0	156,28	263,03
5	0	130,23	219,19
4	0	104,18	175,35

\* El complemento para los subniveles R1.2 y R1.3 se percibe en 12 mensualidades y no será compensable ni absorbible y sí revalorizable de acuerdo con los incrementos que sufra el salario base, a partir del segundo año del convenio. No son acumulables los complementos R1.2 y R1.3.

Se establecerá un plan de carrera desde el año 1 al año 3, de acceso por antigüedad a los complementos superiores. Es decir, el R1.1 tendrá una duración de 12 meses siguientes a la contratación y el R1.2 será otros doce meses adicionales, pasando, por tanto al subnivel R1.3 desde el mes 25 siguiente a la contratación.

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

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

Son los que se determinan en el anexo número uno para cada año de vigencia del convenio colectivo.

##### 15.1 Comisión vendedor/a mensual sobre ventas (sistema tradicional).

15.1.1 Para el primer año de convenio (marzo de 2017 a febrero de 2018), 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 cincuenta euros (550,00 €) por los días de trabajo para el vendedor 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 20 días de trabajo de venta (sistema tradicional), la facturación comisionable al 14 por 100 será la que supere en dicho mes once mil euros (11.000 €) ( $20 * 550 \text{ €/día de tour}$ ), con independencia de lo vendido cada día individualmente considerado.

15.1.2 Para el segundo año de convenio (marzo de 2018 a febrero de 2019), 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 setenta y cinco euros (575,00 €) por los días de trabajo para el

vendedor 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 (sistema tradicional), la facturación comisionable al 14 por 100 será la que supere, en dicho mes, once mil quinientos euros (11.500 €) (20 x 575,00 €/día de tour), con independencia de lo vendido cada día individualmente considerado.

15.1.3 Para el tercer año de convenio (marzo de 2019 a febrero de 2020), 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 para el vendedor 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 (sistema tradicional), la facturación comisionable al 14 por 100 será la que supere en dicho mes once mil novecientos euros (11.900,00 €) (20 x 595,00 €/día de tour), con independencia de lo vendido cada día individualmente considerado.

15.1.4 Vencido el convenio, esto es, a partir del 1 de marzo de 2020, estando el mismo en ultraactividad (de acuerdo con lo previsto en el art. 5 del convenio), en sustitución de los apartados anteriores, 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 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 (sistema tradicional), 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.

15.2.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018), no se devenga el premio aquí regulado.

15.2.2 Para el segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2019), se fija un complemento de puesto de trabajo variable, para los trabajadores que desarrollen las tareas de vendedor 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 vendedor, 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 tradicional y reparto «on top») de los doce (12) meses anteriores al mes natural anterior del trabajador de que se trate. Se actualiza al iniciar cada trimestre (según el ejercicio fiscal Bofrost\* que es de marzo a febrero) de manera que, el primer trimestre del ejercicio computa el periodo: febrero del año anterior a enero del año en curso; el segundo trimestre computa el periodo: mayo del año anterior a abril del año en curso; el tercer trimestre computa el periodo:

agosto del año anterior a julio del año en curso; y, por último, el cuarto trimestre computa el periodo: noviembre del año anterior a octubre del año en curso; y, así sucesivamente.

Tramos y premios (brutos) en función de reservas y sus entregas:

- Escala Básica (hasta 129.374,99 €/año de facturación): 2,5 €/ por día trabajado;
- Escala Bronce (129,375 € y 157.499,99 € /año facturación): 3,0 €/ por día trabajado;
- Escala Plata (157.500,00 € y 179.999,99 € /año facturación): 3,5 €/ por día trabajado;
- Escala Oro (180.000,00 € y 202.499,99 € /año facturación): 4,0 €/ por día trabajado; y,
- Escala Diamante (desde 202.500,00 €/año facturación): 4,5 €/ por día trabajado.

15.2.3 Para el tercer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2019 hasta el 29 de febrero de 2020), los tramos y premios (brutos) en función de reservas y sus entregas, queda como sigue:

- Escala Básica (hasta 133.874,99 €/año de facturación): 2,5 €/ por día trabajado;
- Escala Bronce (133.875,00 € y 157.499,99 € /año facturación): 3,0 €/ por día trabajado;
- Escala Plata (157.500,00 € y 179.999,99 € /año facturación): 3,5 €/ por día trabajado;
- Escala Oro (180.000 € y 202.499,99 € /año facturación): 4,0 €/ por día trabajado; y,
- Escala Diamante (desde 202.550 €/año facturación): 4,5 €/ por día trabajado.

No obstante, se acuerda que, previo sometimiento a la comisión negociadora y paritaria, de mutuo acuerdo, para este tercer ejercicio y siguientes, podrá acordarse un sistema distinto.

15.3 Comisión mensual para el vendedor (venta tradicional) por el cumplimiento del objetivo individual.

15.3.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018), no se devenga la comisión aquí regulada.

15.3.2 A partir del segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2018), 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 (tradicional) 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 vendedor (venta tradicional) por escala de prima.

15.4.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018), no se devenga la comisión aquí regulada.

15.4.2 Para el segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2018 hasta 28 de febrero de 2019), 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:

- Escala Básica (hasta 129.374,99 €/año de facturación): el trabajador, en ese trimestre, no devenga comisión por este concepto;
- Escala Bronce (129,375 € y 157.499,99 € /año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 2,75 %;
- Escala Plata (157.500,00 € y 179.999,99 € /año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 3 %;

– Escala Oro (180.000,00 € y 202.499,99 € /año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 3,5%; y,

– Escala Diamante (desde 202.500,00 €/año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 anterior, consistente en un 4%.

15.4.3 Para el tercer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2019 hasta 29 de febrero de 2020), 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 3.3 anterior y en función del tramo de ventas obtenidas en los doce (12) meses anteriores al mes natural anterior:

– Escala Básica (hasta 133.874,99 €/año de facturación): el trabajador, en ese trimestre, no devenga comisión por este concepto;

– Escala Bronce (133.875,00 € y 157.499,99 € /año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.3 anterior, consistente en un 3,50%;

– Escala Plata (157.500,00 € y 179.999,99 € /año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.3 anterior, consistente en un 4,25%;

– Escala Oro (180.000,00 € y 202.499,99 € /año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.3 anterior, consistente en un 5,00%; y,

– Escala Diamante (desde 202.500,00 €/año facturación): el trabajador, en ese trimestre, percibirá una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.3 anterior, consistente en un 5,75%.

15.5 Comisión vendedor mensual sobre reparto «on top» de pedidos de clientes, gestionados a través de televenta.

Adicionalmente al sistema de cálculo de comisionado obtenido por parte del trabajador a través de la venta tradicional (apartado anterior), se establece una comisión adicional, denominada «comisión de reparto televenta», que resulta de aplicar un porcentaje del cinco (5%) por ciento, sobre la facturación que el trabajador haya efectivamente repartido y que venga originada por la gestión de la televenta. Esta comisión se devengará, si el trabajador ha conseguido superar en la venta tradicional, la facturación promedio mensual de quinientos cincuenta euros (550,00 €), para el primer año de vigencia del convenio; quinientos setenta y cinco euros (575,00 €) para el segundo año de vigencia del convenio y, quinientos noventa y cinco euros (595,00 €) para el tercer año de vigencia del convenio. Y seiscientos euros (600,00 €) a partir del 1 de marzo de 2020, mientras el convenio esté en situación de ultraactividad. Dicho sistema de comisión se entiende para días no completos de reparto de pedidos de clientes gestionados a través de la televenta (denominación interna: reparto «on top»).

Para el vendedor reserva, el umbral para comisionar el citado cinco por ciento (5%), se obtiene, el primer año de vigencia del convenio, cuando la facturación promedio mensual de venta tradicional supere la suma de cuatrocientos veinte euros (420,00 €/día); y, para los siguientes años (segundo y tercero), la suma de cuatrocientos cincuenta euros (450,00 €/día).

Ahora bien, en uno y otro caso, de no alcanzar, respectivamente, los citados promedios mensuales mínimos exigibles para comisionar (fijados en el apartado primero del presente artículo), la comisión sobre reparto de pedidos gestionados a través de la televenta, será equivalente al 2,5 por 100 de la facturación de la venta telefónica repartida. Dicho sistema de comisión se entiende para días no completos de reparto de pedidos de clientes gestionados a través de la televenta (denominación interna: reparto «on top»).

#### 15.6 Comisión anual vendedor sobre ventas.

Sólo para el primer año de vigencia del convenio (marzo de 2017 a febrero de 2018), pagadero hasta el mes de abril del año siguiente a aquel en que se devengue, se establece una comisión sobre las ventas que hayan comisionado con arreglo al complemento establecido en el artículo 3.1 anterior, equivalente al importe que resulte de aplicar un dos por cien (2%), sobre la facturación que mensualmente haya comisionado en dicho ejercicio, siempre que la facturación anual del mismo supere, como mínimo, para el trabajador de que se trate, la cantidad de ciento veinte mil euros (120.000 €) o la parte proporcional en caso de no llevar en alta todo el ejercicio completo, siendo necesario al menos haber estado de alta como vendedor durante un periodo de seis meses.

En ejercicios posteriores, desaparece la presente «comisión anual vendedor sobre ventas», a favor de las nuevas comisiones y premios mensuales.

#### 15.7 Comisión vendedor reserva y vendedor integrador, mensual, sobre ventas (sistema tradicional).

Se establece un complemento de puesto de trabajo variable, para los trabajadores que desempeñen las funciones propias de vendedor reserva/vendedor integrador y por el tiempo que efectivamente desarrollen las mismas, para cada ejercicio de vigencia del convenio, con arreglo a las siguientes reglas de cálculo:

15.7.1 Primer año de convenio (marzo de 2017 a febrero de 2018): Dicho complemento consiste en una comisión sobre la venta mensual (tradicional), que resulta de aplicar un catorce por ciento (14%), sobre la facturación en exceso de la cantidad que supere el resultado de multiplicar cuatrocientos veinte euros (420,00€), por los días de trabajo para el vendedor en dicho mes. De no superar dicho umbral en el mes de que se trate, no se devengará esta comisión.

15.7.2 Segundo y tercer año de convenio (marzo de 2018 a febrero de 2020): Dicho complemento consiste en una comisión sobre la venta mensual (tradicional), 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 vendedor 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/vendedor integrador concreto/a, en un mes determinado, tiene 20 días de trabajo de venta (sistema tradicional), 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

#### 15.8 Premio mensual para el vendedor reserva (venta tradicional) por el cumplimiento del objetivo individual.

15.8.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018), no se devenga el premio aquí regulado.

15.8.2 A partir del segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2018), se fija, adicionalmente para este colectivo de vendedor reserva, 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 1% de las ventas (tradicional) 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.

15.9 Comisión vendedor, vendedor reserva, vendedor integrador y vendedor tutor (cuando dicho vendedor tutor, desarrolle exclusivamente funciones de vendedor reserva) por clientes nuevos.

15.9.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018) se prevé que, excluidos los meses de junio, julio y agosto del ejercicio de que se trate, salvo lo que se dirá, adicionalmente a los complementos de puesto variables regulados en los artículos anteriores, el vendedor, el vendedor reserva, el vendedor integrador y el vendedor tutor (cuando desarrolle, exclusivamente, funciones de vendedor reserva), 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 superior a veinticinco euros (25,00 €).
- b) Que en el trimestre de referencia se capten, con independencia de las vicisitudes de la relación laboral del vendedor, vendedor reserva, vendedor integrador y vendedor tutor (desarrollando este último exclusivamente funciones de vendedor reserva), entre doce (12) y veintitrés (23) clientes nuevos. Caso que concurren los requisitos anteriores y específicamente lo indicado en la letra b) anterior (es decir, captación de entre 12 y 23 clientes nuevos en el trimestre de referencia), con ocasión del pago de la nómina del último mes del trimestre de que se trate, se abonará una comisión consistente en la suma de tres euros (3 €) por cada cliente nuevo.
- c) Que en el trimestre de referencia se capten, con independencia de las vicisitudes de la relación laboral del vendedor, vendedor reserva, vendedor integrador y vendedor tutor (desarrollando este último exclusivamente funciones de vendedor reserva) desde veinticuatro (24) clientes nuevos. Caso que concurren los requisitos anteriores y específicamente lo indicado en la letra c) anterior (es decir, captación de, al menos, 24 clientes nuevos en el trimestre de referencia), con ocasión del pago de la nómina del último mes del trimestre de que se trate, se abonará una comisión consistente en la suma de seis euros (6 €) por cada cliente nuevo.

Durante el trimestre de referencia junio-agosto se aplicarán, como excepción, las siguientes reglas de cómputo para el abono de los clientes nuevos: computan todas las captaciones realizadas en días de tour o captación, pero solo se retribuyen las de captación del propio vendedor, vendedor-reserva, vendedor integrador y vendedor tutor derivadas, específicamente, de los días completos dedicados a la captación, siempre y cuando se haya alcanzado el umbral mínimo establecido en los apartados anteriores.

15.9.2 A partir del segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2018), excluidos los meses de junio, julio y agosto del ejercicio de que se trate, salvo lo que se dirá, adicionalmente a los complementos de puesto variables que en su caso puedan corresponder, respectivamente, al vendedor, al vendedor reserva, vendedor integrador y al vendedor tutor (cuando desarrolle, exclusivamente, funciones de vendedor reserva), como complemento de puesto de trabajo variable, percibirá una comisión por la consecución de clientes nuevos, con arreglo a las mismas definiciones que en la actualidad (según lo reseñado también en el art. 15.9.1 anterior) que consisten, en una comisión de 4,5 euros brutos por cada cliente nuevo a partir de 12, en el trimestre de que se trate, excluido como ha quedado dicho el periodo estival.

15.10 Comisión vendedores, durante el periodo inicial de formación, en los casos de nueva contratación.

Para este colectivo, durante los primeros, como máximo, dos meses y medio desde la contratación, solo se devengará la comisión mensual del artículo 15.1 anterior (facturación tradicional) y, en su caso, la comisión trimestral por clientes nuevos, según lo regulado en el artículo 15.9 anterior.

A efectos del cómputo de este periodo de formación inicial, se tendrá en consideración la fecha de alta del trabajador en la empresa. Si el alta se produce entre el día 1 y 15, se computará como periodo inicial de formación, desde la fecha de alta hasta el último día del siguiente mes. Si el alta se produce con fecha posterior al día 15, se computaría como periodo inicial de formación desde la fecha de alta hasta el último día de los dos meses siguientes.

15.10.1 Para el primer año de vigencia de convenio (1 de marzo 2017 a 28 de febrero 2018), a partir de la finalización del periodo inicial de formación (en los términos fijados en el párrafo anterior), se equipará al vendedor, vendedor integrador o vendedor reserva en su caso, si bien la exigencia de facturación anual para el cálculo de la «comisión anual vendedor sobre ventas» del artículo 15.6, por facturación del primer año de convenio (solo aplicable al vendedor), se reducirá proporcionalmente a los meses que resten desde la finalización del periodo inicial de formación, hasta la finalización del ejercicio comercial de que se trate, siempre que el vendedor esté de alta al menos seis meses a partir de la fecha de finalización del periodo de formación.

15.10.2 A partir del segundo año de vigencia del convenio (1 de marzo de 2018), una vez finalizado el periodo inicial de formación (en los términos fijados en párrafos anteriores), se equipará al vendedor, vendedor integrador o vendedor reserva en su caso, quedando equiparado inicialmente a la escala básica para el cálculo de los distintos complementos de puesto de trabajo. Transcurridos tres meses adicionales al periodo de formación, se encuadrará en la escala que resulte de la venta de los tres meses anteriores al mes natural anterior (extrapolada al año); transcurridos seis meses adicionales al periodo de formación, se encuadrará en la escala que resulte de la venta de los seis meses anteriores al mes natural anterior (extrapolada al año); transcurridos nueve meses adicionales al periodo de formación, se encuadrará en la escala que resulte de la venta de los nueve meses anteriores al mes natural anterior (extrapolada al año); transcurridos doce meses adicionales al periodo de formación, se encuadrará en la escala que resulte de la venta de los doce meses anteriores al mes natural anterior (extrapolada al año). A partir de ese momento queda plenamente equiparado.

En cuanto al plus de disponibilidad, se devenga proporcionalmente al tiempo trabajado en el ejercicio Bofrost\* de que se trate, siempre que el vendedor esté de alta al menos seis meses a partir de la fecha de finalización del periodo de formación.

15.11 Complemento puesto de trabajo variable vendedor tutor.

15.11.1 Para el primer año de convenio (marzo de 2017 a febrero de 2018):

a) Cuando no realice tareas de acompañamiento de un vendedor tutorizado, de manera que realice exclusivamente iguales funciones que un vendedor reserva o desarrollando tour de expansión, esto es, sustitución de vendedores en una zona de venta concreta, percibirá un complemento de puesto de trabajo consistente en comisiones sobre ventas y captación de clientes nuevos con arreglo a las siguientes reglas: (i) por cada cliente nuevo la misma comisión trimestral que el vendedor reserva; (ii) comisión mensual por facturación: también se aplicará lo estipulado para el vendedor-reserva (es decir, catorce por 100 en lo que supere los 420 €/día de tour).

b) Cuando realice tareas de acompañamiento derivadas de la tutorización de un vendedor o varios vendedores, percibirá un complemento de puesto de trabajo, consistente en una comisión por mes y vendedor tutorizado, con un máximo de tres tutorizados y por un periodo máximo de cuatro meses por cada uno de ellos, que en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por la Dirección, con arreglo al siguiente escalado con una base de referencia de trescientos euros (300 €):

– Cuando el cumplimiento del objetivo no alcance, al menos, el 80 % no se devengará comisión alguna por este concepto.

– Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 80,0 % y el 99,9 %, la citada base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 0,85 respectivamente.

- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 100% y el 104,9%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,00 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 105% y el 109,9%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,10 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 110% y el 119,9%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,15 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo iguale o supere el 120%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,20 respectivamente.

15.11.2 Para el segundo y tercer año de convenio (marzo de 2018 a febrero de 2020):

a) Cuando no realice tareas de acompañamiento de un vendedor tutorizado, de manera que realice exclusivamente iguales funciones que un vendedor reserva o desarrollando tour de expansión, esto es, sustitución de vendedores en una zona de venta concreta, percibirá un complemento de puesto de trabajo consistente en comisiones sobre ventas y captación de clientes nuevos con arreglo a las siguientes reglas: (i) por cada cliente nuevo la misma comisión trimestral que el vendedor reserva; (ii) comisión mensual por facturación: también se aplicará lo estipulado para el vendedor-reserva (es decir, dieciséis por 100 en lo que supere los 450 €/día de tour).

b) Cuando realice tareas de acompañamiento derivadas de la tutorización de un vendedor o varios vendedores, percibirá un complemento de puesto de trabajo, consistente en una comisión por mes y vendedor tutorizado, con un máximo de tres tutorizados y por un periodo máximo de cuatro meses por cada uno de ellos, que en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por la Dirección, con arreglo al siguiente escalado con una base de trescientos euros (300,00 €):

- Cuando el cumplimiento del objetivo no alcance, al menos, el 80% no se devengará comisión alguna por este concepto.
- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 80,0% y el 99,9%, la citada base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 0,85 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 100% y el 104,9%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,00 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 105% y el 109,9%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,10 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 110% y el 119,9%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,15 respectivamente.
- Cuando el cumplimiento del objetivo iguale o supere el 120%, la base de referencia, se multiplicará por el coeficiente de 1,20 respectivamente.

15.12 Comisión vendedor televenta.

Durante toda la vigencia del convenio se prevé la aplicación de unos complementos de puesto variables, según el pacto colectivo de fecha 14 de noviembre de 2017, alcanzado con la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Málaga (se anexa acta de reunión entre la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Málaga y de la empresa Bofrost\*, S.A.U.).

15.13 Complemento variable puesto jefe de equipo.

El trabajador que desarrolle las funciones propias de Jefe de equipo y, mientras efectivamente las desarrolle, percibirá un complemento de puesto de trabajo variable, que se calcula con arreglo a los siguientes parámetros:

a) Una comisión bruta mensual sobre las ventas obtenidas en las zonas de ventas que coordina el Jefe de equipo, que consiste en aplicar el porcentaje equivalente al cuatro con dos por cien (4,2%), sobre las ventas que excedan en promedio de la suma de

quinientos cincuenta euros (550,00 €) por día de trabajo, multiplicado por los días de trabajo con arreglo a la siguiente fórmula:

$$(\text{Promedio venta día de trabajo del equipo} - 550 \text{ euros}) \times \text{días de trabajo} \times 4,2\%$$

Entendiendo por «promedio venta día de trabajo del equipo» la facturación promedio a clientes fijos (incluida venta directa y excluido el reparto de televenta) más la facturación a clientes nuevos del vendedor, más la facturación a clientes nuevos del captador, dividido por la suma de días de tour, más días de reparto, más días de captación (días de trabajo de la fórmula).

b) Adicionalmente, se establece, una comisión bruta anual, que se calcula sobre la consecución de la cartera planificada de clientes fijos de la delegación (con los ajustes que también se dirán a continuación). Dicha comisión varía, en su importe, en función del volumen de venta bruta anual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan menos de dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de mil doscientos sesenta euros (1.260,00 €) brutos año, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo.

– Delegaciones que facturan desde dos millones de euros brutos anuales y menos de tres millones: la suma bruta de mil quinientos cuarenta euros (1.540,00 €) brutos año, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo.

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros y menos cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de mil ochocientos veinte euros (1.820,00 €) brutos año, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo.

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil cien euros (2.100,00 €) brutos año, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo.

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 50 por 100 y hasta un 200 por 100) de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo.

Ajustes: Para el cálculo del número de clientes fijos conseguidos al final del ejercicio, se descontará/incrementará un número de clientes equivalente al incremento/reducción del porcentaje de clientes D-3 (clientes sin compra en, al menos, seis visitas), sobre los clientes valorables al final de año, respecto del año anterior, sin tener en cuenta los trasvases de clientes D-3 a un Call Center.

Por lo demás, señalar que los vendedores asignados a cada grupo del jefe de equipo no se podrán modificar sin la autorización expresa y escrita del Responsable Regional correspondiente. Además, las zonas de ventas nuevas por expansión, no computarán en el cálculo anterior hasta transcurridos seis (6) meses desde su inicio. Por último, las vacaciones propias del Jefe de Equipo, siempre que la delegación permanezca abierta, no varían los cálculos expuestos sin que, pues, en dicho período se devengue promedio alguno, como en el caso de los vendedores. Para el caso de vacaciones del Jefe de Equipo, que coincidan con el cierre de la delegación por este motivo, el Jefe de Equipo, si tendrá derecho al devengo del promedio variable de vacaciones, como en el caso de los vendedores.

Para el tercer año de convenio, previo análisis por una comisión integrada entre la empresa y una representación de los jefes de equipo, se podrá acordar un sistema distinto al aquí previsto, mediando acuerdo con la comisión negociadora.

#### 15.14 Comisión camarista especializado o mozo de cámara (delegaciones).

Se establece un complemento de puesto de trabajo variable para el camarista especializado y mozo 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 camarista especializado y mozo de cámara) dividida por el

número de camaristas especializados y mozos de cámara, en la que en cada momento preste sus servicios el camarista especializado o mozo de cámara, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

– caso de existir un solo camarista especializado o mozo de cámara, en la delegación 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 (entre camarista especializado y/o mozo de cámara), en la 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 de camaristas, siempre que la facturación en ese mes sea superior a doscientos noventa y seis mil euros (296.000 €).

– caso de existir tres personas de trabajo en cámara (entre camarista/s especializado y/o mozo/s de cámara) en la 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 de camaristas, siempre que la facturación en ese mes sea superior a cuatrocientos cuarenta y cuatro mil euros (444.000 €).

– y, así sucesivamente, incrementándose en la suma de ciento cuarenta y ocho mil euros el objetivo a conseguir por cada nuevo camarista especializado o mozo de cámara y, en todo caso, aplicando la comisión a la división del número total de camaristas especializados y mozos de cámara, por cifra de facturación del mes de que se trate.

En ningún caso se tomarán como base cálculo los primeros 148.000 euros de facturación por camarista especializado o mozo de cámara. Caso de no alcanzar la cifra de facturación media por camarista especializado o mozo de cámara, de 148.000 euros 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 camarista especializado o mozo de cámara sea inferior. Así mismo, se reducirá dicho objetivo mensual cuando se produzcan ausencias del camarista especializado o mozo de cámara, derivadas de contingencias comunes y profesionales, vacaciones, permisos retribuidos, maternidad, paternidad y disfrute de horas sindicales.

#### 15.15 Plus de mermas.

15.15.1 Para el primer año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018), no se devenga el plus aquí regulado.

15.15.2 A partir del segundo año de vigencia del convenio (desde 1 de marzo de 2018), 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: 1000,00 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 aquel producto retirado de la venta al público, ya sea por daños en el embalaje, en el propio producto o superada la fecha límite de venta en función a la caducidad.

#### 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 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 los trabajadores comprendidos en el presente Convenio vienen percibiendo como «antigüedad consolidada», no pudiendo ser absorbible, compensable, ni actualizable.

**Artículo 18. Complemento «ad personam II».**

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en las Áreas I y III del presente texto articulado vienen percibiendo bajo el concepto complemento denominado «ad personam II», 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.**

Se establece una dieta fija en tablas para cada año de vigencia de convenio 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 (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».

**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 trabajador, adicionalmente a la retribución fija, percibirá el complemento de puesto de trabajo fijo, el promedio diario del complemento de puesto de trabajo variable (excepción hecha de la jefatura de equipo), percibido en los doce meses anteriores o el tiempo proporcional desde la fecha de alta (caso de no llevar un periodo de doce meses), más, en su caso, la «antigüedad consolidada» y los complementos «ad personam». Para la figura del representante de comercio, el abono de la vacación se obtendrá del promedio diario de la retribución variable, obtenido durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, según lo estipulado en su contrato de trabajo o el tiempo proporcional desde la fecha de alta, caso de no llevar un periodo de tres 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 trabajador 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 esta 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, recogiendo el espíritu del AMAC, agrupa a los trabajadores en las siguientes Áreas Funcionales:

Área Primera: Engloba la actividad de administración, contabilidad, y/o tesorería.

Área Segunda: Engloba la actividad comercial, tareas de venta, compra, reposición y captación.

Área Tercera: Engloba el mantenimiento y servicios auxiliares.

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: Mandos y responsables de departamentos.

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 de Departamento. Es quien coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización y gestión de una división del área primera o tercera.

– Responsable de Proyecto. Es quien coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización y gestión de un determinado proyecto, en cualquier área de la empresa.

– Personal técnico especializado. Es el trabajador que 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 responsable de área, 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. Es 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 especializado o de un responsable. En este puesto se incluyen expresamente al personal auxiliar administrativo de un centro de trabajo.

– Jefatura de equipo. Es quien, siguiendo las instrucciones del Gerente 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.

– Vendedor/a tutor/a: Su función principal, en coordinación con la Jefatura de Equipo y/o Gerente de su sucursal, es la formación y adaptación al puesto de los/las nuevos/as vendedores/as, así como vendedores/as ya existentes en la plantilla a los cuales se le asignen nueva/s zonas de venta. Del mismo modo, podrá participar activamente en la formación continua y mejora comercial de los integrantes del equipo de ventas. Además, cuando no desarrolle tareas de acompañamiento por tutorización o por cualquier otra causa, cubrirá aquellos tours asignados a otros colaboradores, en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa o desarrollará tour de expansión, dentro del más estricto respeto a las normas de la Sociedad, que le serán consignadas por su Jefatura de Equipo y/o Gerente de sucursal.

– Vendedor/a. Las funciones principales son las de vender / captar / reponer / gestión administrativa / obligaciones derivadas de lo anterior. Es el trabajador 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 esta, 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 «vendedor/a reserva», el trabajador 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.

– Vendedor/a televenta. Es el trabajador encargado de realizar la venta telefónica, basada en un programa de llamadas, de productos o artículos de la marca Bofrost\*, con arreglo a las instrucciones de la empresa. Adicionalmente, llevará a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.

– Repartidor. Es el trabajador que, 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 a los vendedores 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 trabajador 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. Es el trabajador 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. Es el trabajador 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 vehículos.

– Personal de cocina. Es el trabajador 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.

– Camarista especializado: Trabajador, que en posesión de una especialización profesional de Grado Medio o Superior (adscritos, en su caso, al grupo de cotización 05 de la Seguridad Social), ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidades directas, bajo la dirección y coordinación del superior jerárquico designado 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 aquel otro que en cada momento determine la dirección de la empresa.

– Mozo de almacén (antes de cámara). Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, encargado 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 superior jerárquico 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.*

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

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

#### 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 trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba 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 complemente. 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 eventuales, se acuerda que la mención a este artículo del convenio otorgue plena validez y eficacia al uso de esta modalidad contractual, donde a empresa determinará con precisión la causa justificativa de 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 en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad, ya sea de uno o varios trabajadores sucesivamente.

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

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.

Dentro de este grupo se procederá, además, a la contratación de trabajadores fijos discontinuos para el periodo estival que, orientativamente, se fija entre junio y septiembre, o para el periodo navideño, si bien, podrá variarse en función de las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

#### Artículo 27. *Periodo de prueba.*

En cuanto a la duración del periodo de prueba 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.

Los mismos periodos serán de aplicación a los representantes de comercio vinculados a la empresa con contrato de naturaleza laboral especial previsto en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

Durante dicho periodo de prueba, que no se interrumpirá por causa de Incapacidad Temporal, el contrato podrá ser resuelto por cualesquiera de las partes sin derecho a indemnización ni preaviso alguno.

#### Artículo 28. *Preavisos y ceses.*

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

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

#### 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.*

Semestralmente la empresa facilitará a los trabajadores, que por puesto de trabajo deban llevar el uniforme de la empresa, la renovación del mismo y, en todo caso, en el momento de su contratación. A tal efecto, con carácter previo se informará, en su caso, a la representación social de cualquier cambio en la uniformidad suministrada. Y, ello, atendida la obligatoriedad de su utilización por parte del trabajador.

#### Artículo 31. *Retirada del permiso de conducción.*

Este precepto será de aplicación para aquellos trabajadores que hayan sido contratados con la condición de ostentar el permiso de circulación vigente en todo momento, tales como vendedores/as, jefatura de equipo, representantes de comercio o repartidores entre otros.

Empresa y trabajador 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 trabajador posea, con pleno uso y durante toda la vigencia del contrato, el permiso de conducir.

En el caso que el trabajador afectado 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 nueve meses [asimilándolo al supuesto del art. 45.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores].»

No obstante lo anterior, la empresa podrá ocupar al trabajador en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada, siempre que exista vacante en el centro de trabajo. Durante dicho periodo el trabajador 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajadores un servicio de recursos de multas en vía administrativa a favor de los trabajadores 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 trabajadores de Bofrost \* se comprometen a cumplir escrupulosamente con las normativa interna en materia de «caducidad, temperatura y caja», denominado internamente como «las tres leyes de Bofrost \*».

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

El/la vendedor/a es responsable 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/a la vendedor/a depositario del vehículo y otra copia será guardada en un sobre sellado y cerrado, que será debidamente custodiado.

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

En caso de que el/la vendedor/a o la persona delegada no se presente en los términos de tiempo concertados, el inventario será realizado por el Gerente 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 de la sucursal, que servirán de testigos.

En cualquier caso, se tendrán que realizar al menos cuatro (4) inventarios por cada año comercial, con la periodicidad que decida la empresa.

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

Del mismo modo, el/la vendedor/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 interesado, 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/la vendedor/a, 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 trabajador 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 empleado.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

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

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

- a) Para la distribución se deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley;
- b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce (12) horas;
- c) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez (10) diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- d) Se establece un descanso semanal de dos (2) días ininterrumpidos.
- e) 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 un mismo trabajador, en función del tour de venta o zona de captación al que esté adscrito. Iguales normas se aplicarán para el personal de reparto.
- f) La asistencia a reuniones informativas de ventas al inicio de la jornada, serán voluntarias cuando supongan prolongar la jornada de trabajo.
- g) Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para el mantenimiento de la cadena de frío, la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas del transporte, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.
- h) Peculiaridades de la actividad de «venta-captación fuera del establecimiento de la empresa». Al igual que para el resto de trabajadores, solo computará el tiempo de trabajo efectivo sin que, pues, computen las pausas, que serán decididas por el propio trabajador en función del desarrollo de su actividad diaria de venta. Ello trae causa, en esencia, por cuanto que al tratarse de una actividad, principalmente, de «venta-captación fuera del establecimiento de la empresa», la misma no puede controlar el cumplimiento de su jornada laboral.

A los efectos de compensar posibles excesos de jornada, para el personal de ventas excluido vendedor/a tele-venta, como máximo el número de días de trabajo anuales será de doscientos veinticinco (225) al año.

Iguales normas se aplicarán para el personal de reparto.

Además, para aquellos trabajadores que desarrollen, exclusivamente, funciones de vendedor/a, se establece, un plus de disponibilidad equivalente a una comisión adicional

sobre las ventas que hayan comisionado mensualmente por el «sistema tradicional» con arreglo a lo siguiente:

– Primer año de convenio (marzo de 2017 a febrero de 2018): Siempre que vendedor/a iguale o supere la cantidad anual de 120.000 € de facturación tradicional, tendrá derecho a percibir una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.1 del anexo I, consistente en un 1% adicional. De no igualar o superar dicho umbral anual de 120.000 €, no se devengará esta comisión.

– Segundo año de convenio (marzo de 2018 a febrero de 2019): Siempre que vendedor/a iguale o supere la cantidad anual de 129.375 € de facturación tradicional, tendrá derecho a percibir una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.2 del anexo I, consistente en un 2% adicional. De no igualar o superar dicho umbral anual de 129.375 €, no se devengará esta comisión.

– Tercer año de convenio (marzo de 2019 a febrero de 2020): Siempre que vendedor/a iguale o supere la cantidad anual de 133.875 € de facturación tradicional, tendrá derecho a percibir una comisión adicional a la fijada en el artículo 3.3 del anexo I, consistente en un 3% adicional. De no igualar o superar dicho umbral anual de 133.875 €, no se devengará esta comisión.

Los trabajadores 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 inter semanales. Adicionalmente a dichos días, siempre de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá prestarse trabajo en más sábados.

En ambos casos, para que no compute como día de trabajo extraordinario el trabajador disfrutará de un día descanso compensatorio dentro de los cuatro meses siguientes a los de su prestación. Y, adicionalmente, la comisión equivalente a un día de trabajo calculada con arreglo al promedio de los doce (12) meses anteriores.

i) Se prohíbe expresamente superar la jornada pactada. Por ello, la realización de horas extras requerirá la previa solicitud argumentada del trabajador 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, a partir del 1 de enero de 2018 (previamente a dicha fecha, es decir, desde el 1 de marzo de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2017, se mantiene lo pactado en el artículo 34 del I Convenio Colectivo, de manera que, «La duración de las vacaciones anuales para cada delegación serán las previstas en cada convenio colectivo provincial que se viene aplicando»).

No obstante lo anterior y, exclusivamente para aquellos empleados en alta al 31 de diciembre de 2017, 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 del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de trabajadores que dentro de la misma categoría y/o puesto de trabajo puedan coincidir en los periodos de disfrute de las vacaciones.

Por acuerdo entre trabajador 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 o 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 trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 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 y reparto, excluidos tele-venta, 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 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 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.*

Los trabajadores 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 que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médica. Caso contrario, el trabajador 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 de y 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 sociales****Artículo 41. *Descuento en compras de empleado.***

Los trabajadores 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 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 trabajador 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, vendedor/a integrador/a y vendedor/a-televenta (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 trabajador 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, que cubre las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

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

mil euros o parte proporcional caso que el trabajador esté vinculado a la empresa por contrato a tiempo parcial.

#### Artículo 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 12 y los solicitados en el segundo periodo por todo el día 22.

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

## CAPÍTULO VI

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

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

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

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

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 trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a este, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

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

Asimismo, se garantizará que cada trabajador recibirá, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertado por la empresa en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se pueda constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

#### Artículo 46. *Obligaciones de los trabajadores.*

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

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la dirección de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47. *Facultad sancionadora.*

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el 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 estas 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.

**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 los trabajadores 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 prevaleciendo 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 trabajadores 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 trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en la que trabaje el padre/madre que este no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre 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, esta 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.

## CAPÍTULO VII

### Derechos sindicales

#### Artículo 53. *Crédito horario.*

53.1 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.

53.2 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 54. *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 trabajadores, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

Artículo 55. *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 artículos 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 56. *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 esta 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 57. *Concepto.*

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

**Artículo 58. Graduación.**

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

**Artículo 59. Régimen de sanciones.**

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

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

**Artículo 60. 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 61. Prescripción.**

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

**CAPÍTULO IX****Disposiciones transitorias****Artículo 62. Cláusula de Género Neutro.**

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