

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7622 *Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (código de convenio n.º: 90102762012017), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las Delegadas de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de fecha 17 de marzo de 2026, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 23 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LO BUENO DIRECTO SERVICIO DE VENTAS, SLU

CAPÍTULO I

Ámbito, duración y vigencia

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

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

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

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

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de ocho (8) días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter preferente, lo dispuesto en el 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 de género, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

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

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

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Lo Bueno Directo Servicio De Ventas, SLU, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección. En cuanto al personal unido a la empresa por relación laboral especial de intermediación del Real Decreto 1438/85 de 1 de agosto, la retribución lo será sólo por comisiones, acordadas al tiempo de la contratación, sin que sean de aplicación las previsiones en materia salarial ni la regulación de la jornada previstas en este convenio colectivo atendida la naturaleza del vínculo que les une con la empresa.

Artículo 5. *Vigencia, duración y denuncia.*

Con independencia de la fecha de su firma, el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 30 meses (30) meses, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 y el 29 de febrero de 2028, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

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

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *Garantía ad personam.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, incluidas las mejoras voluntarias que venga percibiendo el personal contratado a la entrada en vigor del anterior convenio colectivo y, por la cuantía percibida en dicha fecha.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio, una comisión paritaria que estará formada por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

La comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúe la empresa para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria que, tras recibir dicho escrito, se reunirá y resolverá en un plazo de quince (15) días a contar desde su recepción.

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

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria: Calle Doctor Trueta, 203 2.ª planta, oficina 8, CP 08005, en Barcelona.

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

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

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

c) Adaptar o adecuar las condiciones del presente acuerdo, así como proceder, en su caso, en virtud del artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En este caso, deberán incorporarse a la comisión negociadora la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación previstos en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre para los acuerdos que posean eficacia general.

d) Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de diciembre de 2020.

Artículo 9. *Solución de conflictos extrajudiciales.*

A efectos de solventar los conflictos colectivos que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de las personas trabajadoras y

la empresa incluida en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 10. *Retribuciones.*

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

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

Revisión salarial:

– Para el colectivo de personas trabajadoras adscritas a la actividad de Reactivación (R3), para el primer año de vigencia del convenio colectivo (período comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 a 31 de agosto de 2026) se incrementa la retribución fija prevista por tablas salariales en el equivalente al 7 %; para el segundo año de vigencia del convenio colectivo (del 1 de septiembre de 2026 al 31 de agosto de 2027) se incrementa la retribución fija prevista por tablas salariales a 31 de agosto de 2026 en el equivalente al 7%; y, para el último semestre de vigencia del convenio colectivo (de 1 de septiembre de 2027 al 29 de febrero de 2028) se incrementa la retribución fija prevista por tablas salariales a 31 de agosto de 2027 en el equivalente al 7%.

– Para el resto de las personas trabajadoras, incluido el personal administrativo del centro de trabajo de Zaragoza, se incrementa respectivamente en el equivalente al 2% para cada año de vigencia del convenio colectivo, según los periodos de referencia mencionados en el párrafo anterior.

Artículo 11. *Estructura salarial.*

1. *Retribuciones.*

La retribución de las personas trabajadoras, excepción hecha del personal unido por una relación laboral especial del RD 1438/85, estará formada por salario base, pagas extraordinarias y, en su caso, los complementos que correspondan, incluido el plus ex vinculación para aquellas personas trabajadoras que lo vengán percibiendo. Adicionalmente, el personal del área de televenta percibirá la retribución variable que, en su caso, le pueda corresponder de acuerdo con lo aquí pactado.

Los periodos de suspensión del contrato, por cualquier causa, incluidos los periodos de incapacidad temporal (IT) derivados de contingencias comunes y los reposos de Enfermedad Común, no devengán gratificaciones extraordinarias.

2. *Retribuciones de las personas trabajadoras adscritas al Grupo 0, Grupo 1 y Grupo 3 (personal de estructura).*

Perciben el salario fijo que para cada periodo de vigencia del convenio se establece en las tablas salariales anexas, pagadero en catorce 14 pagos iguales, siendo dos (2) de ellas bajo el concepto de pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán

cada una de ellas a razón de salario base y, en su caso, plus ex vinculación, y se harán efectivas junto con la nómina de los meses de junio y noviembre.

3. Retribuciones de las personas trabajadoras adscritas al Grupo 2 (televenta y reactivación). La retribución de este colectivo se compone de un parte fija y una variable (comisiones).

3.1 Retribución fija del personal de televenta y reactivación. La retribución fija se compone, al menos, de salario base, complemento de puesto, pagas extraordinarias y, en su caso, plus ex vinculación:

A) Salario base: Se establece un salario base para las personas trabajadoras de televenta y reactivación que, para cada periodo del convenio colectivo, se fija en las tablas salariales anexas para una persona trabajadora a tiempo completo, una vez actualizadas con arreglo a la revisión salarial acordada en el artículo 10 de este convenio colectivo.

B) Pagas extraordinarias: Equivalen a una mensualidad del salario base que se establece en las tablas salariales anexas para una persona trabajadora a tiempo completo, una vez actualizadas con arreglo a la revisión salarial acordada en el artículo 10 de este convenio colectivo.

C) Complemento de puesto fijo de televenta: Se establece un complemento de puesto fijo, que se devenga cuando efectivamente se desarrollan las funciones de televenta, que se percibe en doce (12) pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias) y, cuyo importe se fija en las tablas salariales anexas para cada periodo de vigencia del convenio colectivo.

D) Complemento de puesto fijo de reactivación: Se establece un complemento de puesto fijo, que se devenga cuando efectivamente se desarrollan las funciones de reactivación, que se percibe en doce (12) pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias) y, cuyo importe se fija en las tablas salariales anexas para cada periodo de vigencia del convenio colectivo.

3.2 Retribución variable del personal de televenta y reactivación:

A) Retribución variable televenta: Las personas trabajadoras que realicen las tareas o funciones de televenta, adicionalmente a la retribución fija, percibirán, caso de alcanzar los objetivos, una retribución variable «A» consistente en el pago comisiones de acuerdo con la siguiente matriz, porcentajes y peculiaridades:

Franquicia única de facturación/hora: 65,87 euros

Tramos de Facturación – Euros		% Comisión sobre exceso de facturación – Porcentaje
65,87	119,04	2,5
119,05	146,82	3,0
146,83	166,66	3,1
166,67	190,47	3,2
190,48	–	3,3

Peculiaridades:

(*) Para calcular la variable «A», se tomará en consideración el importe total de la facturación ordenada mensual, dividido entre las horas reales trabajadas. El valor resultante nos dará la facturación hora para situarse en el tramo de facturación y porcentaje de comisión que se debe aplicar en función de la tabla indicada

anteriormente. El % de comisión que corresponda se aplicará sobre el exceso de facturación hora que resulte de restar los 65,87 euros (importe mínimo de facturación/hora para comisionar) y multiplicado por las horas reales trabajadas.

Además, se establece una retribución variable «B», que se devenga en función del número de pedidos/hora obtenidos, de acuerdo con la siguiente matriz, porcentajes y peculiaridades:

Pedido/Hora	3,5	3,8	4	4,2	4,6	4,8	5,7
% comisión	0,3%	0,75%	1,0%	1,2%	1,4%	1,7%	1,8%

Peculiaridades:

(*) Para calcular la variable «B», se tomará el total de pedidos realizados en el mes natural de que se trate dividido por el total de horas trabajadas en dicho mes. El resultado de este pedido hora situará el tramo de comisión según la tabla anterior, teniendo en cuenta que por debajo de 3,5 pedidos/hora, no se devenga comisión alguna. La franquicia y el exceso de facturación sobre la que se aplicará el % de comisión es la obtenida del cálculo del variable A (facturación ordenada del mes/n.º de horas reales trabajadas en el mes).

Nueva cartera: Para aquellas personas trabajadoras de nueva contratación que no cuenten con una cartera de clientes (entre 0 y 250 clientes), se les abonará, en lugar de la variable «A» y la variable «B» anterior, la suma de 1,5 euros por cada venta que realicen durante los seis (6) primeros meses de contratación o, caso de conseguirse antes, en el momento en que cuenten con una cartera de 400 o más clientes fijos. Alcanzado ese umbral o, en su caso, transcurridos seis (6) meses, se le aplicará el variable «B» de «media cartera» que seguidamente se define:

Media cartera: Durante un periodo de seis (6) meses a continuación del periodo anterior, o caso de contratarse a una nueva persona trabajadora con media cartera (entre 251 y 400 clientes fidelizados), o, una persona trabajadora que se reincorpore a su puesto de trabajo después de un periodo de IT de cinco (5) meses o más y su cartera es inferior a 400 clientes se aplicará en sustitución de la tabla anterior y, por dicho período máximo de seis (6) meses o hasta que llegue a 400 clientes, la siguiente tabla del variable «B»:

Pedido/Hora	3,3	3,5	3,8	4	4,2	4,6	4,8	5,7
% comisión	0,15%	0,3%	0,75%	1,0%	1,2%	1,4%	1,7%	1,80%

Premio cuota folder: Se establece, además, para el colectivo de televenta (R1) una comisión mensual de 10,00 euros brutos que se devengará en caso de alcanzar una cuota de venta del 20,5 % de productos del folder de productos de selección (facturación folder ordenada). El porcentaje de cuota de venta folder se actualizará a lo largo de los siguientes ejercicios comerciales, y será comunicado por la empresa con antelación suficiente.

B) Retribución variable de reactivación.

Las personas trabajadoras que realicen las tareas o funciones de reactivación (descritos en la tabla de clasificación profesional correspondiente del artículo 18: «G-2 Agente de Reactivación» del Nivel salarial 4), adicionalmente a la retribución fija que proceda, percibirán, en su caso, una retribución variable «A» consistente en el pago de comisiones, determinándose tanto, los importes mínimos de pedidos/hora a partir de los cuales se devengan, como los importes correspondientes a dicho comisionado en la tabla que se expone a continuación.

La regla de cálculo de esta comisión es la siguiente: se tomará el total de pedidos realizados en el mes de que se trate, divididos por el número total de horas trabajadas

en dicho mes. devengándose un valor por cada pedido según el tramo de consecución que corresponda y así determinado en la tabla siguiente. Los clientes con clasificación bajo la denominación «dev 0», tienen un factor de ponderación multiplicativa de 1,5 para el cálculo del total de pedidos al mes producidos, exclusivamente aplicable a los conseguidos bajo esta clasificación:

Pedido/Hora	1,6	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8
Valor/pedido	0,80	1,50	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00
Año 2	1,65	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8
	0,80	1,50	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00
Año 3	1,70	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8
	0,80	1,50	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00

Además, participan de una retribución variable «B», que se devenga en función del total de facturación realizada en el mes que corresponda, aplicando el correspondiente porcentaje que se refleja en la tabla que se expone a continuación.

La regla de cálculo de esta comisión es la siguiente: Se tomará el total de la facturación mensual, dividido entre las horas trabajadas reales y el valor resultante nos da la facturación hora que nos sitúa en el tramo de % de comisión según la tabla que se expone a continuación. A esta facturación hora se le restará la franquicia única de 7,94 euros y al exceso de facturación hora se aplicará el % de comisión y multiplicado por las horas reales trabajadas.

Franquicia única de facturación/hora: 7,94 euros

Tramos de Facturación por hora		% Comisión sobre exceso de facturación
Euros		Porcentaje
7,94	11,90	2,5
11,91	19,83	3,0
19,84	27,77	3,1
27,78	35,71	3,2
35,72		3,3

ONBOARDING. Se establecen las siguientes condiciones especiales para los casos de nueva contratación basado solo en comisión de pedido por hora solo para los tres primeros meses a contar desde el primer mes de contratación.

Pedido / Hora	1,4	1,6	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8
Valor/pedido	0,50	0,80	1,50	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00

Pedido / Hora Año 2	1,4	1,65	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8
Valor/pedido	0,50	0,80	1,50	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00

Pedido / Hora Año 3	1,4	1,7	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8
Valor/pedido	0,50	0,80	1,50	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00

En el cuarto mes pasa a la variable de reactivación normal.

4. Aspectos generales aplicables a las comisiones fijadas en el artículo 13:

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

5. Premio clientes nuevos (CN):

Con independencia de que la persona trabajadora esté adscrita a reactivación (R3) o televenta (R1) percibirá la suma de tres euros (3,00 €) por cada cliente nuevo, entendiéndose por este aquel que nunca haya comprado producto bofrost* con anterioridad y cuyo primer pedido entregado alcance, al menos, el importe de treinta euros (30,00 €).

Artículo 12. *Retribución en vacaciones.*

Durante las vacaciones anuales, la persona trabajadora, adicionalmente a la retribución fija percibirá el promedio de comisiones de periodicidad mensual percibido en los doce (12) meses anteriores, salvo nueva contratación, en cuyo caso se estará al tiempo proporcional desde la fecha de ingreso en la empresa.

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

Artículo 13. *Complementos y mejoras voluntarias.*

Los complementos personales, complementos de puesto o mejoras voluntarias serán abonadas en doce (12) mensualidades, no computándose a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias, las cuales incluirán, exclusivamente, el salario base y, en su caso, el plus ex vinculación.

Artículo 14. *Anticipos.*

Los anticipos de haberes, podrán ser solicitados entre los días diez (10) y veinte (20) de cada mes, salvo que coincida con festivo o fin de semana, en cuyo caso serán el día hábil 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 catorce (14) y los solicitados en el segundo periodo, por todo el día veintidós (22), salvo que coincida con festivo o fin de semana, en cuyo caso será el día hábil inmediatamente posterior.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y organización del trabajo

Artículo 15. *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 las personas trabajadoras, entre otras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, modificar clientes asignados, rutas o, incluso, tour telefónicos, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, organizar registros para posterior llamada a los clientes, crear o amortizar

puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, etc.

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras que prestan servicios en Lo Bueno Directo Servicio De Ventas, SLU, se clasifican teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos y sus áreas funcionales, como queda fijado en la tabla siguiente. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

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

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

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

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

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

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

Tabla Clasificación Profesional

Grupo	Nomenclatura	Funciones	Áreas
G-0	Director/a. Nivel salarial 0.	Persona trabajadora responsable del negocio en general o de un área de ventas (televenta o preventas), así como aquellas que en el futuro pudieran crearse. Participa de la planificación general de la actividad y en la confección de los presupuestos. Alto grado de experiencia y/o formación.	Dirección.
G-1	Responsable de Área. Nivel salarial 1.	Es quien, en dependencia de la dirección, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización del área al que está adscrito, gestionando y desarrollando tanto al personal a su cargo como la productividad y operativa, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la dirección.	Televenta.
G-1	Responsable de Equipo. Nivel salarial 2.	Es quien, en dependencia de la persona responsable de área, gestiona un equipo, tanto a nivel de desarrollo como de seguimiento comercial y análisis de resultados del personal a su cargo, coordinando y supervisando su trabajo.	Televenta.
G-2	Agente de Televenta. Nivel salarial 3.	Es quien realiza la venta telefónica de productos a clientes del grupo (con menos de seis (6) meses sin compra) a través de una gestión operacional de llamada, acorde al criterio y necesidades requeridas. Adicionalmente, siempre que sea requerido/a para ello, deberá llevar a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.	Televenta.

Grupo	Nomenclatura	Funciones	Áreas
G-2	Agente de Reactivación. Nivel salarial 4.	Es quien realiza la venta telefónica de productos bien a clientes activos del grupo (con menos de seis (6) meses sin compra) no gestionados por dimensionamiento en televenta, bien a aquellos clientes de más de seis (6) meses un (1) año sin compra o bien, bajo campañas puntuales, a potenciales clientes (prospectos). Todo ello a través de una gestión operacional de llamada, acorde al criterio y necesidades requeridas. Adicionalmente, siempre que sea requerida para ello, la persona trabajadora deberá llevar a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.	Televenta.
G-3	Auxiliar de Administración. Nivel salarial 5.	Es quien realiza trabajos relacionados con tareas administrativas y de apoyo comercial, bajo la supervisión y coordinación de la persona responsable de área o de la persona responsable de equipo.	Administración.

Artículo 17. Representante de comercio o «preventa».

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

Como contraprestación a las tareas a desarrollar, el/la representante de comercio (denominados internamente como «preventas») percibirá una retribución consistente, exclusivamente, en el pago de comisiones sobre las operaciones en que hubiese intervenido y fuesen aceptadas por la Sociedad, de acuerdo con lo indicado en sus respectivos contratos de trabajo.

Artículo 18. Modalidades de contratación.

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

2. 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 de la persona trabajadora se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba profesional será de seis (6) meses. Para la contratación temporal, será de tres (3) meses, siempre que la duración del contrato lo permita.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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.

3. En cuanto al contrato de trabajo a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien, 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 (20%) 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 (60%) de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Artículo 19. *Preavisos y ceses.*

Superado el periodo de prueba, las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Para G-0 (Director/A) y G-1 (Responsables de Área) dos (2) meses de preaviso, y tres (3) semanas de preaviso para el resto de personal. En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al cincuenta por cien (50%) del preaviso no comunicado, que incluye todos los haberes fijos y variables que, en promedio diario, haya obtenido en los doce (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la baja voluntaria (incluida la no renovación del contrato temporal a instancias de la persona trabajadora).

La persona trabajadora, si así lo requiere, en el acto de firma del recibo de finiquito podrá estar asistida por la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Se establece una jornada de trabajo de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo que, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora o en el momento de la contratación inicial, se podrán distribuir en horario irregular y flexible de lunes a sábado, salvo aquellas personas trabajadoras que vengán disfrutando de horario regular de lunes a viernes a la firma del presente convenio.

2. Para facilitar el trabajo en sábados, ya sea por acudir a la fórmula de horas complementarias, ya sea para nuevas contrataciones, se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpidos que podrán acumularse en periodos de catorce (14) días.

3. La planificación del número de sábados se ajustará a lo establecido en el calendario laboral y la planificación del centro (normalmente seis (6) sábados en cómputo anual), así como lo acordado en el contrato de trabajo, garantizándose veintidós (22) fines de semana con descanso en sábado y domingo.

Artículo 21. *Vacaciones.*

El período de vacaciones se establece en veintitrés (23) días laborables a disfrutar, salvo acuerdo en contra, como mínimo tres (3) semanas en periodo estival (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre), de cada año, mediante turnos rotativos ininterrumpidos, con exclusión del personal fijo discontinuo. En las zonas turísticas se podrán establecer periodos distintos de disfrute de vacaciones, mediante acuerdo de la empresa y la representación social de la misma. La persona trabajadora conocerá con dos (2) meses de antelación, como mínimo, el inicio de sus vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural y como máximo, por tanto, hasta el 31 de diciembre. Excepcionalmente:

– Podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente, con un tope de cuatro (4) días, siempre y cuando el contingente no haya podido disfrutarse en su totalidad a 31 de diciembre por razones organizativas imputables a la empresa en el periodo navideño.

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

permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

– En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo primero que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 22. *Calendario laboral.*

La empresa publicará anualmente el calendario laboral en formato digital y, adicionalmente, se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo o, en su caso, en plataforma digital habilitada al efecto por la empresa, consultando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de que se trate.

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a licencia retribuida que incluye el salario fijo, (excluidas pagas extras) y, el promedio de variables percibidos en los 365 días naturales del mes anterior al del disfrute del permiso de que se trate o en su caso desde la fecha de la nueva contratación, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Durante tres (3) días naturales ampliables a dos (2) más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, para asistir al nacimiento de hijo y por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

2. Durante cinco (5) días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Para el caso de ingreso hospitalario, dicho permiso podrá disfrutarse de forma alterna, mientras que permanezca la situación de ingreso.

Caso de producirse una hospitalización y posterior alta hospitalaria que precise reposo, este permiso será disfrutado a continuación de dicha alta de forma consecutiva.

En el caso de intervención quirúrgica, si no se acredita la necesidad de reposo, solo dará derecho al día de la intervención.

3. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio y/o pareja de hecho reconocido legalmente, iniciándose en día laborable y cuyo disfrute se llevará a cabo desde el momento en que se produzca el hecho causante.

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

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

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

7. El tiempo indispensable para visitas médicas en centros de asistencia primaria y especialistas de la seguridad social, siempre que no sea posible concertar la visita con el facultativo o especialista fuera del horario de trabajo. En cualquier caso, quedan excluidos las visitas a cirujanos estéticos y con un máximo de dieciséis (16) horas anuales.

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

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

10. Hasta cuatro (4) días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro (4) días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Para el disfrute de todas las licencias retribuidas estipuladas anteriormente, se deberá aportar por la persona trabajadora el correspondiente justificante documental a la empresa.

El resto de los permisos no recogidos en este acuerdo se aplicarán según lo establecido en el ET o, en su caso, en el plan de igualdad y lo previsto en el RD 5/2023.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 24. *Ayudas a la Incapacidad Temporal.*

Desde la entrada en vigor de este convenio, esto es, desde el día 1 de septiembre de 2025, con independencia de la fecha del hecho causante y que la persona trabajadora se encontrará en situación de incapacidad temporal, se estará a la siguiente previsión que, en todo, sustituye a lo previsto en el anterior convenio colectivo:

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, así como los supuestos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común calificados como enfermedad muy grave que tengan su origen en procesos oncológicos, la empresa complementará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100 por cien de la retribución fija (excluida la retribución variable) con máximo de dieciocho (18) meses incluida recaída.

En los demás casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la empresa complementará las prestaciones obligatorias de la seguridad social como a continuación se indica:

– Hasta el importe íntegro del salario base, complemento de puesto, y, en su caso, plus ex vinculación, excluida retribución variable y gratificaciones extraordinarias, en la primera baja médica a partir del cuarto día de baja médica y hasta un máximo de dieciocho (18) meses desde el citado día. No se complementan los primeros tres (3) días. No obstante, si en los doce (12) meses siguientes a la fecha de alta de la baja médica la persona trabajadora no vuelve a encontrarse en situación de IT por contingencias comunes, se abonarán los citados tres (3) días en el mes trece (13), siempre y cuando la persona trabajadora permanezca en activo en dicho mes trece (13).

– Hasta el importe íntegro de salario base, complemento de puesto, y, en su caso, plus ex vinculación, excluida retribución variable y gratificaciones extraordinarias, en la segunda baja a partir del día dieciséis (16) de baja médica y hasta un máximo de dieciocho (18) meses desde el citado día.

– Siguiendo bajas médicas, con independencia de su duración, no se complementan.

– En relación con el reposo derivado de contingencias comunes, no se complementará desde el primero. En caso de reposo derivado de contingencias profesionales, sí se complementará hasta el importe íntegro de la retribución fija excluida retribución variable

Si la persona trabajadora no tiene derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, no tendrá derecho a complemento de ningún tipo, con independencia de la contingencia de que se trate. Por lo demás, el complemento de IT no se extiende más allá de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 25. *Descuento en compras.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho, en las compras que realicen de productos del grupo, a adquirir artículos de la misma, con un descuento de treinta por cien (30 %), siempre que los artículos adquiridos se destinen a uso personal y al de sus familiares que con ella convivan y estén a su cargo, con un máximo de doscientos euros (200,00 €) mensuales.

Artículo 26. *Cobertura póliza de seguro accidentes.*

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

1. Indemnización en caso de fallecimiento por muerte natural o por accidente (laboral o no laboral): doce mil euros (12.000 €) con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

2. Indemnización en caso de incapacidad permanente por causas comunes o por accidente (laboral o no laboral), en los grados de total, absoluta o gran incapacidad: doce mil euros (12.000 €) con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

Para la determinación del grado de incapacidad permanente de la persona asegurada será vinculante tanto para la entidad aseguradora como para el tomador y asegurados, la decisión firme de los organismos competentes de la Seguridad Social o de los tribunales sobre el grado de incapacidad derivado de las contingencias cubiertas en el presente contrato, siendo necesaria a efectos de percibir la indemnización correspondiente la presentación de la resolución y propuesta o sentencia de los organismos oficiales competentes en la que otorguen o reconozcan la situación de incapacidad permanente.

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

A los efectos del presente convenio colectivo se considera que el grado de incapacidad permanente se reconoce con carácter definitivo siempre que las resoluciones o sentencias de los organismos oficiales competentes no contemplen la aplicación del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la suspensión de la relación laboral de la persona trabajadora, con reserva del puesto de trabajo durante un período de dos (2) años por ser la situación de incapacidad declarada objeto de revisión por mejoría, que previsiblemente permitirá la reincorporación de la persona

trabajadora a su puesto de trabajo. Transcurrido ese plazo, si no existe resolución que establezca la incorporación de la persona trabajadora al puesto de trabajo, se devengará el importe asegurado.

Artículo 27. *Estudios.*

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

CAPÍTULO VI

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

Artículo 28. *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 y salud laborales que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud laboral en la empresa.

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

Dicha política de prevención de riesgos laborales deberá estar publicada en formato digital o físico en cada una de las sucursales o a través de los medios telemáticos de los que se dispongan, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada persona trabajadora.

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

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, 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 la persona trabajadora se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

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

Asimismo, se garantizará que cada persona trabajadora 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 la persona, 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 el personal técnico de prevención de riesgos laborales adscrito 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 29. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

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

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

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

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

4.º Informar de inmediato a su responsable y a las personas trabajadoras designadas 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 las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 30. *Violencia de género.*

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

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad

Social. A tal efecto se ha elaborado y consensuado un plan de igualdad para estas circunstancias y las previstas en los siguientes artículos.

Artículo 31. *Derechos fundamentales. Principio de igualdad.*

Ambas partes se comprometen en cumplimiento de 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, directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se acuerda el conjunto de medidas a contemplar que promuevan alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que se incorpora como Anexo II del convenio

Artículo 32. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Todas las personas trabajadoras 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 empresa cuenta con un protocolo específico para la prevención del acoso por razón sexual y por razón de sexo definido dentro del plan de igualdad, el cual reflejará todos los aspectos esenciales que regularán esta materia.

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.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras 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 33. *Permiso por lactancia.*

Las personas trabajadoras que ejerzan este derecho, por lactancia de un/una hijo/a menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos (2) 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 persona trabajadora, según la disposición legal que regula este precepto.

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

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, las personas progenitoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una (1) hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 34. *Protección por maternidad.*

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

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 35. *Garantías sindicales.*

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Centros de trabajo con más de cincuenta y una (51) personas trabajadoras. En el centro de trabajo con más de cincuenta y una personas trabajadoras (51), los/as representantes legales dispondrán del crédito de hasta veinte (20) horas mensuales retribuidas, acumulables entre todas las personas miembros del Comité.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Régimen disciplinario.*

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en este convenio colectivo. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones censurables en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Además, será facultad de las personas trabajadoras y en especial de sus representantes denunciar presuntos incumplimientos a la dirección de la empresa o al departamento de Personas.

3. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 37. *Expediente contradictorio.*

1. Para la imposición de faltas muy graves se iniciará un expediente contradictorio en el que será oída la persona trabajadora, así como la propia representación legal de las personas trabajadoras. A tal efecto, se les concederá un plazo de 72 horas para alegar cuanto estimen oportuno y, en su caso, practicar las pruebas que se estimen necesarias.

2. Igualmente, para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité intercentros, delegados/as de personal o delegados/as sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el apartado siguiente.

3. La tramitación de expediente respetará el procedimiento que se indica a continuación:

– La Dirección de la empresa notificará por escrito a la persona trabajadora afectada los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

– En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 72 horas.

– Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente, haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

– De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la propia persona afectada, así como a los/las delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

– El período de instrucción del expediente contradictorio paraliza los plazos de prescripción de las faltas laborales, con un máximo de treinta (30) días.

4. En cualquier caso, la empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción grave que se imponga.

Artículo 38. *Tipificación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su gravedad y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres (3) faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa que lo justifique.

2. No informar, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, salvo que sea manifiesta la imposibilidad de hacerlo. Igualmente, no comunicar a la empresa la situación de baja por incapacidad temporal en el momento de producirse. En todo caso, para la solicitud de permisos retribuidos deberán respetarse los plazos establecidos.

3. Pequeños descuidos en el material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o a la Seguridad Social.

6. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

8. No atender a la clientela con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un (1) día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un período de treinta (30) días naturales.

10. La negligencia, deficiencia o retraso injustificado en la ejecución de cualquier trabajo.

11. No registrar la entrada o la salida al puesto de trabajo de una (1) a tres (3) veces en el período de un (1) mes, siempre que sea por causa imputable a la persona trabajadora, entendiéndose que el registro debe hacerse con carácter diario tanto al inicio como a la finalización de la jornada y, en su caso, de las pausas.

12. Cualquier falta de la misma naturaleza.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Seis (6) faltas de puntualidad durante un (1) mes sin que exista causa que lo justifique.

2. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos (2) días en un período de seis (6) meses naturales.

3. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

4. Incumplir las directrices, instrucciones o políticas de la empresa en cualquier materia. Si el incumplimiento fuese reiterado o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

5. Descuido importante en la conservación del material de la empresa.

6. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

7. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo que causen perjuicio grave en la empresa.

8. No asistir y completar a las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales a las que obliga la normativa específica en la materia.

9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

10. No registrar la entrada o la salida al puesto de trabajo, siempre que sea por causa imputable a la persona trabajadora, más de tres (3) veces en un (1) mes o más de ocho (8) veces en el período de tres (3) meses, entendiéndose que el registro debe hacerse con carácter diario.

11. La comisión de tres (3) faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción o advertencia por escrito.
12. Así como cualquier falta de la misma naturaleza.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos (2) días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un (1) mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
7. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. En especial y, a modo de ejemplo:
 - el acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual.
 - el acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice sobre una persona en el ámbito laboral.
 - el acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, que atenten contra la libertad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, al/la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa, así como cualquier actuación discriminatoria o que atente contra el colectivo LGTBI.
 - los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al personal responsable o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
10. Originar riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo, así como la falta notoria de respeto o consideración al público.
11. La comisión por una persona superior jerárquicamente de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada. El abuso de autoridad por parte del/a responsable será siempre considerado como falta muy grave.
12. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización previa y expresa.
13. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo cuando repercuta negativamente en el trabajo y, en todo caso, a los/as

trabajadores/as que desarrollan tareas de conducción o movimiento de mercancía con ocasión del desempeño de su puesto de trabajo.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. Abandonar el lugar de trabajo en posiciones de responsabilidad sin causa justificada o abandonar el vehículo de empresa.

16. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba de la empresa, persona encargada o personal técnico de prevención. Y, en concreto:

– no acudir al reconocimiento médico del trabajo cuando sea obligatorio, sin causa debidamente justificada.

– ponerse a sí mismo/a, al personal de la empresa, al centro de trabajo o a terceras personas en situación de riesgo por acción u omisión.

17. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «*compliance*» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que la persona trabajadora haya sido debidamente informada sobre su contenido. (El documento de cumplimiento de «*compliance*» deberán de estar a disposición de las personas trabajadoras en la intranet corporativa de la compañía).

18. Utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un único correo o acceso voluntario a una página web o sitio web, si el contenido del mismo tiene carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o de las personas trabajadoras.

19. Fumar cigarrillos, cigarrillos electrónicos, vapeadores, o cualquier otro formato similar, en las instalaciones de la empresa.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis (6) meses siguientes de haberse producido la primera.

21. Cualquier falta de la misma naturaleza.

Artículo 42. Sanciones máximas.

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

1.^a Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres (3) días.

2.^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a quince (15) días.

3.^a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 43. 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 (6) meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera. Garantía SMI.

De conformidad con la legislación vigente, y en particular con lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores (ET), las partes firmantes garantizan que la

retribución total de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, en su conjunto y cómputo anual, por todos los conceptos salariales y por una jornada completa, no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se fije anualmente por el Gobierno.

A tal efecto, operará el mecanismo de compensación y absorción previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores. La verificación del cumplimiento del SMI se realizará comparando el total de las percepciones de naturaleza salarial que la persona trabajadora perciba (incluyendo salario base, complementos, comisiones y cualquier otra retribución de carácter salarial, ya sea fija o variable) con el SMI vigente en cómputo anual.

Quedan expresamente excluidos de dicho cómputo los conceptos de naturaleza extrasalarial, tales como indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral. En el supuesto de que la suma de las percepciones salariales en cómputo anual no alcanzase el SMI vigente para dicho año, la empresa abonará un complemento que garantice dicho mínimo legal».

Disposición adicional segunda. *Teletrabajo.*

Las partes convienen prorrogar el acuerdo de teletrabajo vigente en la empresa en los términos allí previstos por un año a contar desde su finalización, esto es, desde el 1 de septiembre de 2025 hasta el 31 de agosto de 2026. Llegada dicha fecha, las Partes se reunirán para negociar su eventual prórroga y/o modificación.

ANEXO 1

Tablas salariales

Tablas IV convenio LBD 8 horas

	Salario base		7% y 2%		7% y 2%		7% y 2%	
	A fecha 31/08/2025		01/09/2025 a 31/08/2026		01/09/2026 a 31/08/2027		01/09/2027 a 29/02/2028	
	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros
G-O Dirección.	1.093,44	15.308,18	1.115,31	15.614,34	1.137,62	15.926,63	1.160,37	16.245,16
G-1 Responsable. Área/Equipo.	1.093,44	15.308,18	1.115,31	15.614,34	1.137,62	15.926,63	1.160,37	16.245,16
G-2 Agente de televenta.	765,41	10.715,8	780,72	10.930,12	796,34	11.148,72	812,26	11.371,69
G-2 Agente de reactivación.	835,04	11.690,51	893,49	12.508,84	956,03	13.384,46	1.022,96	14.321,37
G-3 Auxiliar de Administración.	1.093,44	15.308,18	1.115,31	15.614,34	1.137,62	15.926,63	1.160,37	16.245,16

	Complemento de puesto		7% y 2%		7% y 2%		7% y 2%	
	A fecha 31/08/2025		01/09/2025 a 31/08/2026		01/09/2026 a 31/08/2027		01/09/2027 a 29/02/2028	
	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros
G-0 Dirección	1.040,40	12.484,80	1.061,21	12.734,5	1.082,43	12.989,19	1.104,08	13.248,97
G-1 Responsable Área/Equipo	520,2	6.242,4	530,6	6.367,25	541,22	6.494,59	552,04	6.624,48
G-2 Agente de televenta	382,70	4.592,36	390,35	4.684,21	398,16	4.777,89	406,12	4.873,45
G-2 Agente de reactivación	57,53	690,41	61,56	738,73	65,87	790,45	70,48	845,78

Tablas IV Convenio LBD 6 horas

	Salario base		7% y 2%		7% y 2%		7% y 2%	
	A fecha 31/08/2025		01/09/2025 a 31/08/2026		01/09/2026 a 31/08/2027		01/09/2027 a 29/02/2028	
	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros	Salario Base mensual - Euros	Importe Anual - Euros
G-2 Agente de televenta.	574,06	8.036,85	585,54	8.197,59	597,25	8.361,54	609,20	8.528,77
G-2 Agente de reactivación.	626,28	8.767,88	670,12	9.381,63	717,02	10.038,35	767,22	10.741,03

	Complemento de puesto		7% y 2%		7% y 2%		7% y 2%	
	A fecha 31/08/2025		01/09/2025 a 31/08/2026		01/09/2026 a 31/08/2027		01/09/2027 a 29/02/2028	
	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros	Complemento puesto - Euros	Importe Anual - Euros
G-2 Agente de televenta.	287,02	3.444,27	292,76	3.513,15	298,62	3.583,42	304,59	3.655,09
G-2 Agente de reactivación.	43,15	517,8	46,17	554,05	49,4	592,83	52,86	634,33

ANEXO 2

Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Artículo 1. *Compromiso empresarial.*

De conformidad con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras están obligadas a disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (artículo 15).

Asimismo, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, desarrolla reglamentariamente la normativa indicada en el párrafo precedente, que en definitiva constituyen el marco legal de referencia.

Por todo ello, la Dirección de Lo Bueno Directo Servicios de Venta, SLU junto con la Representación legal de las personas trabajadoras suscriben este conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o características sexuales, quedando prohibido expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

A tal efecto, se manifiesta el compromiso con la erradicación de cualquier conducta que atente contra la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social; haciendo especial hincapié en el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

Todas las personas que formen parte de la plantilla de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad, en virtud de su cargo, deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

La inclusión de personas LGTBI es clave en la estrategia global de la empresa, ya que enriquece el talento diverso que ya existe en la empresa, con diferentes géneros, culturas, habilidades y enfoques de liderazgo. La diversidad, en todas sus formas, impulsa el crecimiento, la innovación y mejora los resultados. Trabajar en equipos diversos fomenta el desarrollo profesional y promueve un entorno organizacional innovador.

Artículo 2. *Partes negociadoras.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan estas medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI dando cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Así, son partes negociadoras, de una parte, la empresa y, de otra parte, los delegados de personal que han constituido la comisión negociadora del convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.*

a) *Ámbito de aplicación personal.* Este protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras, incluyendo personal en prácticas, en formación o voluntariado, y en cualquier situación relacionada con el trabajo o como resultado del mismo (en cualquier espacio de trabajo, en las comunicaciones, en los desplazamientos, etc..).

Además, el presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo se aplicará a las personas que tengan relación con la empresa, debido a su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

A tal efecto, el presente documento será de aplicación tanto cuando las conductas se produzcan en el seno de la relación laboral, en el tiempo y en el lugar de trabajo, como cuando, sucediendo fuera de estos momentos y tiempos, las circunstancias concurrentes evidencien que se producen en conexión con el trabajo.

b) *Ámbito territorial.* Las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán en todo el territorio nacional, con independencia del lugar de trabajo en el que efectivamente se presten servicios.

c) *Ámbito temporal.* Las medidas aquí acordadas entrarán en vigor el día de entrada en vigor del presente convenio colectivo y su vigencia se mantendrá vinculada a la del presente Convenio. Todo ello sin perjuicio de que durante esa vigencia puedan adoptarse nuevas medidas u otras de ajuste o corrección de las vigentes que permitan lograr los objetivos de este instrumento.

Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras. En caso de no regulación específica, será la misma vigencia que el convenio colectivo.

Artículo 4. *Procedimiento para solventar las posibles discrepancias.*

Las Partes acuerdan que como procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas

planificadas acordadas, las mismas sean resueltas por la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 del convenio, y por el procedimiento establecido en dicho precepto.

Se establecerán los plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos

legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Principios rectores.*

Este conjunto de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI se rige por los siguientes principios:

– Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023 en materia de igualdad de trato y no discriminación; en el acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje; entornos laborales diversos, seguros e inclusivos; permisos y beneficios sociales; adecuación del régimen disciplinario para sancionar cualquier comportamiento que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

– Transversalidad de las políticas de Igualdad y no discriminación: la igualdad y no discriminación debe ser esencial en todas las políticas y acciones promovidas por Lo Bueno Directo Servicios de Venta SLU.

– Afectación e involucración de toda la plantilla: asegurar una implementación efectiva del contenido del presente documento y fomentar la participación de todo el personal en la empresa. Es crucial que todas las personas trabajadoras de la Compañía se involucren activamente en el desarrollo y seguimiento de las medidas contempladas en el mismo. Además, es imprescindible establecer mecanismos de comunicación adecuados.

– Adecuación a la normativa, revisión y mejora continua: las medidas se centran en la calidad y la mejora constante, buscando aumentar la eficiencia y eficacia de las políticas dirigidas a promover la inclusión y la igualdad para las personas LGTBI, adecuándose en todo momento a la normativa vigente, asegurando una revisión constante, así como una mejora continua a través de la negociación con el comité de empresa.

– Sensibilización: es necesario concienciar sobre los obstáculos y barreras que enfrentan las personas LGTBI, así como la discriminación que persiste hoy en día. Las iniciativas tanto informativas como formativas se sustentan en el principio de corresponsabilidad que involucra de manera colaborativa al personal de la empresa, reforzando su compromiso con los derechos laborales. Así, se pretende promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

– Atención a la diversidad: A lo largo de su ejecución, se reconoce y valora la diversidad de todas las orientaciones e identidades sexuales, aspirando a visibilizarlas y a concienciar sobre su realidad. Se apoyará la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

– Confidencialidad: Ninguna persona está obligada legalmente a revelar su identidad sexual. Por ese motivo, debe valorarse la dificultad que conlleva para una persona el que comunique dicha situación y debe tratarse esta información con la confidencialidad y el

respeto que merecen. En ese sentido, cualquier persona tiene derecho a la confidencialidad de sus datos personales, por tanto, cualquier comunicación a terceras personas por parte de la Empresa debe ser consentida por la propia persona perteneciente al colectivo LGTBI en virtud de la normativa sobre protección de datos de carácter personal. Una vez iniciado el protocolo de acoso laboral por una denuncia referente al colectivo LGTBI, se acuerda que todas las personas participantes en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad de este en todos sus extremos, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, ni sobre la información obtenida en el proceso de investigación. El instructor o instructora, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

– En definitiva, estas medidas tienen como principio rector velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.

Artículo 6. *Medidas acordadas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI.*

6.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

El convenio, en su artículo 30, prevé cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyen a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Asimismo, la empresa en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente convenio, con el objetivo de fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI, llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas, cartelería y trípticos por sus centros de trabajo, así como charlas específicas sobre dicha temática.

Acción 1.	Inclusión en el convenio colectivo de cláusula de igualdad de trato y no discriminación.
Objetivo.	Fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI.
Descripción de las actuaciones.	Con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI se incluirá en el convenio colectivo de empresa cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Inmediato.
Canales de difusión.	Publicación del Convenio colectivo de empresa.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	Realizado. Incluido en artículo 49 y 50 de la normativa convencional.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

6.2 Acceso al empleo.

La empresa contribuirá a través de las medidas establecidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Acción 2.	Garantizar el lenguaje inclusivo y no discriminatorio y no sexista en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.
Objetivo.	Lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
Descripción de las actuaciones.	Publicar ofertas con lenguaje inclusivo y que no sea discriminatorio y no sexista, así como en la propuesta de contratación.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Desde la entrada en vigor y hasta la finalización de la vigencia.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	Número de ofertas y propuestas realizadas. Verificar el cumplimiento mediante la revisión de ofertas y propuestas de contratación.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: ofertas en web, LinkedIn, internet, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

Acción 3.	Formación en materia de diversidad sexual e identidad de género, así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de oportunidades para las personas que participen en el proceso de selección.
Objetivo.	Fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI.
Descripción de las actuaciones.	El personal que participe en el proceso de selección recibirá formación en materia de diversidad sexual e identidad de género, así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de oportunidades.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Durante el año 2025.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	– Núm. de formaciones impartidas. – % plantilla formada.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

Acción 4.	Revisión del proceso de selección y contratación para garantizar la igualdad de trato, considerando a las personas trans como colectivo vulnerable.
Objetivo.	Promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la contratación.
Descripción de las actuaciones.	Se revisarán los protocolos existentes de proceso de selección y contratación para garantizar la igualdad de trabajo.
Responsables.	Departamento de Personas.
Periodo.	Durante el año 2025.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	– Revisión del proceso de selección: Sí/No. – Revisión de las nuevas contrataciones.

Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.
Acción 5.	Contribuir a la erradicación de estereotipos en las pruebas de selección, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, considerando exclusivamente criterios de cualificación, experiencia y méritos sin tener en cuenta aspectos personales.
Objetivo.	Promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la contratación.
Descripción de las actuaciones.	Utilización de criterios de cualificación, experiencia y méritos en los procesos de selección sin tener en cuenta aspectos personales o de género.
Responsables.	Departamento de Personas.
Periodo.	Desde la entrada en vigor y hasta la finalización de la vigencia.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	– Revisión del proceso de selección: Sí/No. – Revisión de las nuevas contrataciones.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

6.3 Clasificación y promoción profesional.

Se regulan criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Acción 6.	Revisión del proceso de promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta del colectivo.
Objetivo.	Promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la promoción.
Descripción de las actuaciones.	Se revisarán los protocolos existentes de promoción para garantizar la igualdad de trabajo, así como las promociones habidas.
Responsables.	Departamento de Personas.
Periodo.	Durante el año 2025 y 2026.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	– Revisión del protocolo de promoción: Sí/No. – Revisión de las promociones habidas anualmente: Sí/no. – Revisión de los datos.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.
Acción 7.	Garantizar las mismas oportunidad de promoción profesional para toda la plantilla.
Objetivo.	Promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la promoción.
Descripción de las actuaciones.	Con el fin de garantizar las mismas oportunidades de promoción profesional se informará sobre este criterio a las personas que participan en los procesos de promoción.

Responsables.	Departamento de Personas.
Periodo.	Durante el año 2025 y 2026.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	Información de estos criterios a las personas participantes de las promociones internas.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones del departamento de Personas. La impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

6.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo o los acuerdos de empresa, en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Acción 8.	Informar sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI acordadas.
Objetivo.	Fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI y dar visibilidad al colectivo.
Descripción de las actuaciones.	Informar sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI acordadas.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Año 2025- 2026.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	Información sobre la comunicación realizada.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: Comunicación Intranet; email corporativo, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones.

Acción 9.	Formación en materia de diversidad sexual e identidad de género, así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de oportunidades para toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
Objetivo.	Fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI.

Descripción de las actuaciones.	Toda la plantilla recibirá formación en materia de diversidad sexual e identidad de género, así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de oportunidades. Los aspectos mínimos que deberán contener son: <ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido. – Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. – Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo. – Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Durante el año 2025.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> – Núm. de formaciones impartidas. – % plantilla formada.
Recursos humanos, materiales y económicos.	<p>Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc.</p> <p>Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.</p>

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad:

Acción 10.	Revisión de políticas y documentos internos.
Objetivo.	Promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
Descripción de las actuaciones.	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar y comunicar políticas claras de igualdad y no discriminación que incluyan la orientación sexual, identidad de género y expresión de género. – Revisar el lenguaje utilizado en las políticas de empresa para eliminar cualquier tipo de lenguaje ofensivo o no inclusivo, e incluir explícitamente la diversidad sexual y por razón de sexo. – Eliminar sesgos inconscientes que impidan alcanzar la igualdad real.
Responsables.	Departamento de Personas Departamento de Marketing.
Periodo.	Año 2025- 2026.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> – Núm. de procedimientos revisados. – Núm. de protocolos revisados. – Núm. de políticas revisadas.
Recursos humanos, materiales y económicos.	<p>Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc.</p> <p>Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.</p>

Acción 11.	Garantizar la comunicación inclusiva con las personas LGTBI.
Objetivo.	Lenguaje inclusivo.
Descripción de las actuaciones.	Incluir en los Manuales y protocolos de la empresa de forma específica al colectivo LGTBI. Garantizar siempre la utilización de un lenguaje inclusivo en la comunicación tanto interna y externa de la empresa.
Responsable.	Departamento de Marketing.
Periodo.	Desde la entrada en vigor y hasta la finalización de la vigencia.

Indicadores de seguimiento y evaluación.	Número de comunicados lanzados. Revisión de protocolos y manuales existentes.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

6.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Acción 12.	Elaboración de campañas, charlas y talleres de sensibilización en materia de diversidad sexual e identidad de género.
Objetivo.	Fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI.
Descripción de las actuaciones.	Con el objetivo de fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas sobre dicha temática.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Año 2025- 2026.
Canales de difusión.	Correo electrónico.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> – Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha: sí/no. – N.º de charlas de sensibilización realizadas. – N.º de trabajadores que asisten a las charlas de sensibilización. – N.º de carteles y trípticos realizados.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

Acción 13.	Inclusión del colectivo LGTBI en el protocolo de acoso laboral.
Objetivo.	Fomentar la cultura de respeto e integración de las personas LGTBI.
Descripción de las actuaciones.	Se ampliará el protocolo de actuación en casos de acoso laboral existente en la empresa, específicamente para incluir el acoso y/o violencia hacia el colectivo LGTBI. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se aplicará el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género. En ese protocolo se incluirán las definiciones y conceptos referentes al colectivo LGTBI.
Responsable.	Departamento de Personas.
Periodo.	Año 2025.
Canales de difusión.	Correo electrónico.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> – Revisión del protocolo de acoso laboral. – Revisión del apartado específico sobre la inclusión del colectivo LGTBI.

Recursos humanos, materiales y económicos.	<p>Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc.</p> <p>Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.</p>
--	---

6.6 Permisos y beneficios sociales.

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan el presente convenio colectivo o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Acción 14.	Garantizar que los permisos y beneficios sociales se produzcan sin discriminación por razón de orientación o identidad sexual.
Objetivo.	Asegurar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
Descripción de las actuaciones.	Se garantizará el acceso de todos los derechos, permisos y beneficios sociales establecidos en el convenio colectivo, así como otros acuerdos colectivos que pudieran existir, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Responsables.	Departamento de Personas.
Periodo.	Desde la entrada en vigor y durante la vigencia del convenio.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar permisos y beneficios sociales concedidos: Sí/No. – Análisis de los datos obtenidos. – Seguimiento de las incidencias que puedan surgir.
Recursos humanos, materiales y económicos.	<p>Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc.</p> <p>Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc.</p> <p>Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.</p>

6.7 Régimen disciplinario.

Se han integrado, en el régimen disciplinario regulado en los artículos 36 a 43 de este convenio, infracciones y sanciones por comportamientos que atentan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. En particular, en el artículo 41.9 se tipifica como faltas muy graves, susceptibles de ser sancionadas con el despido:

12. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. En especial y, a modo de ejemplo,

- el acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual.
- el acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice sobre una persona en el ámbito laboral.
- el acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación e identidad sexual, que atenten contra la libertad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, así como hacia las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, al empresario/a o a las personas que

trabajan en la empresa, así como cualquier actuación discriminatoria o que atente contra el colectivo LGTBI.

– los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al personal responsable o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.

Acción 15.	Infracciones y sanciones en el régimen disciplinario por comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras.
Objetivo.	Asegurar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y sancionar conductas discriminatorias.
Descripción de las actuaciones.	Se considerarán falta laboral muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras.
Responsables.	Departamento de Personas.
Periodo.	Carácter inmediato. Se ha integrado en el artículo 63.12 del presente convenio colectivo.
Indicadores de seguimiento y evaluación.	– Revisar conductas discriminatorias contra el colectivo LGTBI: Sí/No. – Conductas sancionadas: Sí/No.
Recursos humanos, materiales y económicos.	Recursos materiales: material de oficina, internet, equipos informáticos, sala de reuniones, libros o manuales, software, etc. Recursos humanos: personas responsables de las acciones, etc. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de los materiales, coste del tiempo invertido por las personas responsables, etc.

Artículo 7. Seguimiento, evaluación y revisión de las medidas.

Las partes acuerdan llevar a cabo un seguimiento de las medidas aquí acordadas para verificar y asegurar la implementación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Este proceso implica la recopilación y análisis de datos para evaluar la adecuada aplicación de las medidas establecidas para alcanzar los objetivos propuestos. Además, dado que se trata de un proceso abierto, se brinda la oportunidad de realizar correcciones que contribuyan a su mejora, adecuar las mismas a la normativa de desarrollo.

La comisión de seguimiento designada a tal fin será responsable de coordinar y supervisar el adecuado desarrollo de las acciones, velar por la ejecución, asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas en el documento, evaluar el impacto de las medidas implementadas, identificar las problemáticas que puedan surgir durante su vigencia y proponer soluciones y mejoras que atiendan a las necesidades detectadas.

La comisión de seguimiento se reunirá como mínimo semestralmente y, con carácter urgente, si lo requiriera la materia.