

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**16973** *Resolución de 6 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U. (código de convenio n.º: 90102762012017), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2022, 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 los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de octubre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **III CONVENIO COLECTIVO EMPRESA LO BUENO DIRECTO SERVICIO DE VENTAS, SL (SOCIEDAD UNIPERSONAL)**

##### 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 los trabajadores de todos sus centros de trabajo constituidos en Comisión Negociadora al efecto y la representación empresarial de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SL

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

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

## Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

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

## Artículo 3. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter preferente, lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

## 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, S.L., 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 cuatro (4) años, por el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2025, 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, si bien ya dejó de ser revalorizable en el anterior convenio.

#### Artículo 7. *Garantía ad personam.*

Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, incluidas las mejoras voluntarias que vengán percibiendo el personal 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 cinco (5) representantes de la empresa y cinco (5) 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 el escrito, se reunirá y en un plazo de quince (15) días a contar desde su recepción del escrito y resolverá.

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

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

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

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

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

c) Estudiar y elaborar propuestas que elevar a la Comisión Negociadora del Convenio para modificar, adaptar o adecuar las condiciones del presente acuerdo.

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

#### Artículo 9. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

## Artículo 10. *Globalidad.*

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

## Artículo 11. *Acuerdos superiores.*

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

## CAPÍTULO II

### Condiciones económicas

## Artículo 12. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas de 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, cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

## Artículo 13. *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 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, les pueda corresponder de acuerdo con lo aquí pactado.

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

Adicionalmente, a partir del 1 de agosto de 2022, las personas trabajadoras adscritas al Grupo 0, Grupo 1, perciben un complemento de responsabilidad puesto de trabajo pagadero en doce (12) pagos mensuales iguales (no forma parte de las pagas extraordinarias), que se devenga cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de dicho puesto de trabajo para el Grupo 0 y el Grupo 1. El importe se fija cada año en tablas. Este plus, de nueva creación, compensará y absorberá el actual «a cuenta convenio», «seguro convenio», «complemento personal 12 pagas» y, en su caso, en todo o en parte, la mejora voluntaria».

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 tablas salariales anexas para una persona trabajadora a tiempo completo.

B) 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 pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias) y, cuyo importe se fija en tablas salariales anexas para cada periodo de vigencia del convenio colectivo.

C) 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 pagas (concepto no incluido en las pagas extraordinarias) y, cuyo importe se fija en 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 que proceda, percibirán, en su caso, un salario variable «A» caracterizado por un sistema de comisiones, determinándose tanto los importes mínimos (denominados franquicia) a partir de los cuales se devengan, que son los que figuran en la tabla correspondiente, como los porcentajes, aplicables sobre la facturación mensual conseguida, según dicho volumen.

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

– Variable «A»: Para el cálculo de la variable «A» de comisión, se tomará el total de la facturación mensual, restando la franquicia aplicable en cada nivel, y multiplicando la diferencia por el porcentaje de comisión que corresponda a cada tramo.

Para un mejor entendimiento del funcionamiento, se establece un ejemplo: si un agente de televenta factura en un mes determinado 15.500 €, su comisión se calcularía de la siguiente manera:  $(15.500 - 8.300) \times 3,00 \% = 216,00 \text{ €}$ /brutos (por dicho variable «A»).

*Tabla variable «A», para una mensualidad y una jornada de 6 horas/día (\*)/(\*\*)/(\*\*\*)*

Franquicia:	7.800 €	8.300 €	8.800 €	9.500 €
Facturación:	<15.000 €	≥15.000 €	≥18.500 €	≥21.000 €
Porcentaje Comisión (sobre exceso):	2,80 %	3,00 %	3,25 %	3,50 %

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

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

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

– Variable «B»: Para el cálculo de la variable «B» de comisión, se tomará el total de pedidos realizados en el mes dividido por el total de horas mensuales trabajadas. Simultáneamente se tomará el total de la facturación mensual realizada, restando la franquicia correspondiente, aplicable en cada tramo y multiplicado por el porcentaje de comisión que corresponda a cada nivel, con un mínimo de entrada a devengo de 3,5 pedidos/hora (por debajo de los cuales, no se devenga comisión variable «B» alguna).

Para un mejor entendimiento del funcionamiento, se establece un ejemplo: si un agente de televenta factura en un mes determinado 15.500 € y su pedido/hora es de 4,3, su comisión se calcularía de la siguiente manera:  $(15.500 - 8.300) * 1,20\% = 86,40$  €/brutos (por dicho variable «B»).

*Tabla variable «B», para una mensualidad y una jornada de 6 horas/día (\*)/ (\*\*)*

Franquicia:	7.800 €	8.300 €	8.800 €	9.500 €
Facturación:	<15.000 €	≥15.000 €	≥18.500 €	≥21.000 €
Pedido/Hora	3,5	3,8	4,2	4,8
Porcentaje Comisión (sobre exceso):	0,50 %	0,75 %	1,20 %	1,70 %

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

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

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 del variable «A» y el variable «B» anterior, la suma de 1,5 € por cada venta que realicen durante los seis primeros meses de contratación o, caso de conseguirse antes, en el momento en que cuenten con una cartera de 400 ó más clientes hijos.

Alcanzado ese umbral o, en su caso transcurridos seis meses, se le aplicará el variable «B» de «media cartera» que seguidamente se define.

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

Franquicia:	7.800 €	7.800 €	8.300 €	8.800 €	9.500 €
Facturación:	<15.000 €	<15.000 €	≥15.000 €	≥18.500 €	≥21.000 €
Pedido/Hora:	3,2	3,5	3,8	4,2	4,8
Porcentaje Comisión (sobre exceso):	0,25 %	0,5 %	0,75 %	1,20 %	1,70 %

#### 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, un salario variable «A» caracterizado por un sistema de comisiones determinándose tanto, los importes mínimos de pedidos/hora a partir de los cuales se devengan, como los importes correspondientes a dicho comisionado (según lo señalado, en el apartado correspondiente, de la tabla siguiente).

Asimismo, se establece un salario variable «B», adicional al que se devenga en función del total de facturación realizada en el mes que corresponda, aplicando el

correspondiente porcentaje que se reflejará, en el apartado correspondiente de la tabla siguiente.

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

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

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

Tabla: variable «A» y «B», para una mensualidad

Variable «A» según promedio que alcanza de pedido/hora							
Pedido hora.	1,5	1,8	2	2,2	2,4	2,6	2,8
Valor por pedido.	0,75	1,5	2	2,25	2,5	2,75	3
Variable «B» Facturación							
Facturación x 2,5 %							

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

a) 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.

b) Proporcional: Adicionalmente, en el caso de producirse ausencias por disfrute de vacaciones, bajas por incapacidad temporal, horas de crédito sindical, formaciones, permisos retribuidos o imposibilidad técnica, los tramos de franquicia serán proporcionales a los días/horas reales trabajadas en el periodo de que se trate.

#### 5. Plus de nocturnidad.

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

#### Artículo 14. Retribución en vacaciones.

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

de las vacaciones comprenda varios periodos, el importe a percibir se fijará de forma proporcional al tiempo de disfrute.

Artículo 15. *Complementos y mejoras voluntarias.*

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

Artículo 16. *Anticipos.*

Los anticipos de haberes, podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes salvo que caiga en festivo o fin de semana, en cuyo caso será el día inmediatamente posterior y anterior, respectivamente, y su importe máximo será la cantidad devengada hasta la fecha de la solicitud y se abonarán, mediante transferencia bancaria los solicitados en el primer periodo, por todo el día 14 y los solicitados en el segundo periodo, por todo el día 22, salvo que caiga en festivo o fin de semana, en cuyo caso será el día inmediatamente posterior.

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

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional y organización del trabajo

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

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

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

I. Conocimiento. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos



conocimientos y experiencias. Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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

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

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

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

*Tabla 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 del canal, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización del área al que está adscrito, gestionando y desarrollando tanto al personal a su cargo como la productividad y operativa, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la dirección del canal.	Televenta.
G-1	Responsable de Equipo. Nivel salarial 2.	Es quien, en dependencia del responsable de área, gestiona un equipo, tanto a nivel de desarrollo como de seguimiento comercial y análisis de resultados del personal a su cargo, coordinando y supervisando su trabajo.	Televenta .
G-2	Agente de Televenta. Nivel salarial 3.	Es quien realiza la venta telefónica de productos a clientes del grupo (con menos de un año sin compra) a través de una gestión operacional de llamada, acorde al criterio y necesidades requeridas. Adicionalmente, siempre que sea requerido para ello, deberá llevar a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.	Televenta.
G-2	Agente de Reactivación. Nivel salarial 4.	Es quien realiza la venta telefónica de productos bien a clientes activos del grupo (con menos de un año sin compra) no gestionados por dimensionamiento en televenta, bien a aquellos clientes de más de un año sin compra o bien, bajo campañas puntuales, a potenciales clientes (prospectos). Todo ello a través de una gestión operacional de llamada, acorde al criterio y necesidades requeridas. Adicionalmente, siempre que sea requerido para ello, deberá llevar a cabo funciones de gestión, control, seguimiento y/o análisis de las llamadas telefónicas realizadas.	Televenta.
G-3	Auxiliar de Administración. Nivel salarial 5.	Es quien realiza trabajos relacionados con tareas administrativas y de apoyo comercial, bajo la supervisión y coordinación del responsable de área o del responsable de equipo.	Administración.

**Artículo 19. 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 Representante de Comercio percibirá una retribución consistente, exclusivamente, en el pago de comisiones sobre las operaciones en que hubiese intervenido y fuesen aceptadas por la Sociedad, de acuerdo con lo indicado en sus respectivos contratos de trabajo.

#### Artículo 20. *Modalidades de contratación.*

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.

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 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 de la jornada de trabajo; (ii) se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 60 por 100 de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

#### Artículo 21. *Preavisos y ceses.*

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 22. *Jornada laboral.*

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 vengan 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 días.

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

Se garantiza que el trabajo que coincida en sábado será, a petición de la persona trabajadora, en régimen de teletrabajo.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

El período de vacaciones se establece en 23 días laborables a disfrutar, salvo acuerdo en contra, 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 meses de antelación, como mínimo, el inicio de sus vacaciones.

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite 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 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 24. *Calendario laboral.*

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

#### Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

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

1. Durante tres (3) días naturales ampliables a dos (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 parientes de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

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

2. Durante tres (3) días laborables ampliables a dos (2) más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, ingreso, intervención quirúrgica no ambulatoria o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad. Para el 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Mejoras sociales

Artículo 26. *Ayudas a la incapacidad temporal.*

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

Artículo 27. *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 él convivan y estén a su cargo, con un máximo de cien euros (100'00 €) mensuales.

Artículo 28. *Cobertura póliza de seguro accidentes.*

La Empresa tiene contratada una Póliza de Seguro de Vida y de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores/as, que cubre las siguientes contingencias por los importes que también se indican en las condiciones que se recojan en 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 con independencia de la duración de la jornada.
2. Indemnización en caso de incapacidad permanente por causas comunes o por accidente (laboral o no laboral), en los grados de total, absoluta o gran invalidez: doce mil euros con independencia de la duración de la jornada.

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

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

A los efectos del presente convenio colectivo se considera que el grado de incapacidad permanente se reconoce con carácter definitivo siempre que las resoluciones o sentencias de los organismos oficiales competentes no contemplen la aplicación del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la suspensión de la relación laboral de la persona trabajadora, con reserva del puesto de trabajo durante un período de dos años por ser la situación de incapacidad declarada objeto de revisión por mejoría, que previsiblemente permitirá la reincorporación 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 29. *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.

## CAPÍTULO VI

### **Seguridad y salud laboral. principio de igualdad. violencia de género**

Artículo 30. *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 el tablón de anuncios de 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 de la persona trabajadora, 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 los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertado por la empresa en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se pueda constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

#### Artículo 31. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

En cumplimiento del art. 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 superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de 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 32. *Facultad sancionadora.*

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

#### Artículo 33. *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 34. *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 por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

#### Artículo 35. *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 prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de 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 36. *Permiso por lactancia.*

Las personas trabajadoras que ejerzan este derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, a opción de la persona interesada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

#### Artículo 37. *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 art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutuas colaboradoras 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 38. *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 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

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

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 39. *Competencia.*

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

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

#### Artículo 40. *Concepto.*

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

#### Artículo 41. *Graduación.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave. A tal efecto se estará a la graduación de las faltas contenidas en el Acuerdo para la sustitución de la ordenanza del comercio de fecha 21 de marzo de 1996, en sus artículos 14 a 16 (faltas leves, graves y muy graves, respectivamente).

#### Artículo 42. *Régimen de sanciones.*

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

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

#### Artículo 43. *Sanciones.*

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

– Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.

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

#### Artículo 44. *Prescripción.*

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

### CAPÍTULO IX

#### Disposición adicional primera. *Teletrabajo.*

La comisión negociadora del convenio colectivo, a partir del mes de julio de 2022, se reunirá para intercambiar sus propuestas en materia de regulación del trabajo a distancia o teletrabajo (distinto al del Covid), que serán negociadas con el objetivo de obtener un acuerdo antes de final de septiembre de 2022.

Que, como mínimo, dicho acuerdo recogerá las siguientes condiciones:

- 1) Acuerdo de duración de 1 año renovable de mutuo acuerdo por ser la primera experiencia de teletrabajo para ambas partes.
- 2) Compensación económica.
- 3) Supuestos de suspensión y/o reversibilidad.
- 4) El teletrabajo se adaptará a la legislación vigente. En especial, respecto de los permisos y medidas de igualdad.
- 5) Se garantiza que el trabajo que coincida en sábado será, a petición de la persona trabajadora, en régimen de teletrabajo.
- 6) Las personas trabajadoras en periodo de prueba y de nueva contratación, no accedan al teletrabajo hasta que estén formados y, mes a mes, se revisen sus resultados.

#### Disposición adicional segunda. *Garantía SMI.*

Las partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario que perciban las personas trabajadoras por todos los conceptos salariales por la jornada ordinaria (fijo y variable) establecido para los distintos grupos, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional previa compensación y absorción del resto de los conceptos sujetos a cotización, al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

## ANEXO

## Tablas salariales 8 horas

	1,1%		1,5 % y 4 %		2 % y 5 %		2 % y 5,5 %	
	01/09/2021 a 31/07/2022		01/08/2022 a 31/08/2023		01/09/2023 a 31/08/2024		01/09/2024 a 31/08/2025	
	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-0 Dirección.	1.046,84	14.655,76	1.050,98	14.713,74	1.072,00	15.008,02	1.093,44	15.308,18
G-1 Responsable Área/Equipo.	1.046,84	14.655,76	1.050,98	14.713,74	1.072,00	15.008,02	1.093,44	15.308,18
G-2 Agente de televenta.	732,79	10.259,10	735,69	10.299,69	750,41	10.505,69	765,41	10.715,80
G-2 Agente de reactivación.	732,79	10.259,10	753,81	10.553,38	791,50	11.081,05	835,04	11.690,51
G-3 Auxiliar de Administración.	1.046,84	14.655,76	1.050,98	14.713,74	1.072,0	15.008,02	1.093,44	15.308,18

	1,1%		1,5 % y 4 %		2 % y 5 %		2 % y 5,5 %	
	01/09/2021 a 31/07/2022		01/08/2022 a 31/08/2023		01/09/2023 a 31/08/2024		01/09/2024 a 31/08/2025	
	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.	366,39	4.396,64	367,84	4.414,03	375,19	4.502,31	382,70	4.592,36
G-2 Agente de reactivación.	50,49	605,87	51,94	623,25	54,53	654,41	57,53	690,41

	Complemento de puesto		01/08/2022 a 31/08/2023		2%		2%	
	01/09/2021 a 31/07/2022				01/09/2023 a 31/08/2024		01/09/2024 a 31/08/2025	
	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.	0,0	0,0	1.000,0	12.000,0	1.020,0	12.240,0	1.040,40	12.484,8
G-1 Responsable Área/Equipo.	0,0	0,0	500,0	6.000,0	510,0	6.120,0	520,2	6.242,4

– Nota 1: Los incrementos del salario base del 1,5 % (sobre tablas vigentes a agosto de 2021), 2 % y 2 % respectivamente en los 3 años de convenio están referidos a los grupos G-0, G-1, G-2 (agente de televenta) y G-3.

– Nota 2: Los incrementos del salario base del 4 % (sobre tablas vigentes a agosto de 2021), 4,5 % y 5 % respectivamente en los 3 años de convenio están referidos al grupo G-2 (agente de reactivación).

– Nota 3: Las tablas salariales se han fijado para una persona trabajadora a tiempo completo. Para una persona trabajadora a tiempo parcial se abonará la parte proporcional.

A continuación, se fija una tabla salarial a modo de ejemplo para una persona trabajadora contratada en una jornada de seis (6) horas para el Grupo G-(\*).

#### Tablas salariales 6 horas

	01/09/2021 a 31/07/2022		01/08/2022 a 31/08/2023		01/09/2023 a 31/08/2024		01/09/2024 a 31/08/2025	
	Salario base mensual	Importe anual	Salario base mensual	Importe anual	Salario base mensual	Importe anual	Salario base mensual	Importe anual
	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros
G-2 Agente de televenta.	549,59	7.694,33	551,77	7.724,77	562,80	7.879,26	574,06	8.036,85
G-2 Agente de reactivación.	549,59	7.694,33	565,36	7.915,03	593,63	8.310,79	626,28	8.767,88

	1,1%		1,5 % y 4 %		2 % y 5 %		2 % y 5,5 %	
	01/09/2021 a 31/07/2022		01/08/2022 a 31/08/2023		01/09/2023 a 31/08/2024		01/09/2024 a 31/08/2025	
	Complemento puesto	Importe anual	Complemento puesto	Importe anual	Complemento puesto	Importe anual	Complemento puesto	Importe anual
- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	
G-2 Agente de televenta.	274,79	3.297,48	275,88	3.310,52	281,39	3.376,73	287,02	3.444,27
G-2 Agente de reactivación.	37,87	454,40	38,95	467,44	40,90	490,81	43,15	517,80