

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1280 *Resolución de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Bofrost SAU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Bofrost, S.A.U. (código de convenio n.º 90102032012015), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y USO en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 28 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOFROST*, S.A. (Sociedad Unipersonal)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

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

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la Empresa Bofrost*.

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

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

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 3. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere, así como el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC) de fecha 2 de febrero de 2012. Posteriores modificaciones serán ratificadas por la comisión paritaria.

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

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Bofrost* en sus distintos centros de trabajo en España, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 5. *Vigencia, duración y denuncia.*

Con independencia de la fecha de su firma el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años, por el período comprendido entre el 1 de marzo de 2014 y el 28 de febrero de 2017, 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.*

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

Artículo 7. *Condición más beneficiosa.*

Se mantendrán las condiciones que con el carácter de «más beneficiosas» vengán disfrutando alguno o algunos de los trabajadores de la empresa, siempre que así hayan sido reconocidos por acuerdo individual o colectivo. Este concepto no podrá ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

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

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- d) Funciones de administración del convenio como por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 9. *Retribuciones.*

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

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

Artículo 10. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal de Bofrost* estarán constituidas por:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables fijos.
- c) Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables variables: comisiones.
- c) Complementos ad personam.
- d) Antigüedad consolidada.
- e) Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 11. *Salario base.*

El salario fijo anual del personal que desarrolle las tareas de «vendedor televenta», incluidas gratificaciones extraordinarias, ascenderá a la suma anual de nueve mil ochocientos diecinueve euros con sesenta céntimos de euro (9.819,60 €) a jornada completa, esto es un salario base de setecientos un euros con cuarenta céntimos de euro (701,40 €), más dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán prorrateadamente en doce (12) meses, por el mismo importe bruto. Condiciones más beneficiosas se mantendrán a título individual.

Para el resto de funciones, el salario fijo de referencia del personal afectado por el presente convenio es de 14.028 €/año, esto es un salario de base de doce mil veinticuatro euros (12.024,00 €) y dos gratificaciones extraordinarias de importe de mil dos euros (1.002,00 €) Cada una de ellas.

No obstante, para aquellos trabajadores que desarrollen las funciones propias de vendedor, vendedor reserva y vendedor tutor, en función de la delegación a la que estén adscritos se establece, en cuanto a suma anual del salario base y gratificaciones extraordinarias (salario fijo), a jornada completa, el siguiente salario:

- Delegación de Alicante: Trece mil quinientos euros anuales (13.500,00 €);
- Delegación de Almería-Viotor: Trece mil ochocientos noventa y un euros anuales (13.891,00 €);
- Delegación de Asturias: Trece mil quinientos euros anuales (13.500,00 €);
- Delegación de Santander: Trece mil quinientos euros anuales (13.500,00 €);
- Delegación de Córdoba: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Fuerteventura: Once mil seiscientos cincuenta y nueve euros anuales (11.659,00 €);
- Delegación de Gran Canaria: Once mil seiscientos cincuenta y nueve euros anuales (11.659,00 €);
- Delegación de Granada: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Jerez: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de A Coruña: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de Lanzarote: Once mil seiscientos cincuenta y nueve euros (11.659,00 €);
- Delegación de Madrid-Alcalá de Henares: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de Madrid-Guadarrama: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de Madrid-Valdemoro: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de Málaga: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Mallorca: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de Manzanares: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Albacete: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Marbella: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Menorca: Trece mil ochocientos noventa y un euros (13.891,00 €);
- Delegación de Mérida: Trece mil quinientos euros anuales (13.500,00 €);
- Delegación de Sevilla: Catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €);
- Delegación de Tenerife: Once mil seiscientos cincuenta y nueve euros (11.659,00 €);
- Delegación de Valencia: Trece mil quinientos euros anuales (13.500,00 €).

Todo ello, sin perjuicio de los complementos ad personam fijados en los acuerdos alcanzados entre las partes en fechas enero y febrero de 2014 respectivamente.

Ahora bien, para los trabajadores que desarrollen tareas propias de vendedor y perciban un salario fijo anual (incluidas las gratificaciones extraordinarias) inferior a catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €), Se acuerda que caso que en la delegación en la que presta trabajo el trabajador se obtenga de promedio por día de venta (según información que se obtiene en la hoja estadística, acumuladas, al final del ejercicio

de que se trate) equivalente a la obtenida en el ejercicio 2009/10 (sin contar la venta derivada de la televenta) y con el caso especial de Asturias, se incrementará, automáticamente, para el siguiente ejercicio a los vendedores de dicha delegación el salario fijo anual hasta el citado importe de catorce mil veintiocho euros anuales (14.028,00 €). Y, ello, con independencia de cuando se trate, pudiendo, por tanto, incrementarse el segundo ejercicio del convenio.

Se acompaña, a continuación, por delegaciones listado con los citados promedios:

- Delegación de Alicante: Seiscientos ochenta y tres euros (683,00 €);
- Delegación de Almería-Viator: Quinientos ochenta y dos (582,00 €);
- Delegación de Asturias: Quinientos cincuenta euros (550,00 €) (el mínimo en esta delegación debe ser el requerido para comisionar de manera mensual);
- Delegación de Gran Canaria: Setecientos catorce euros (714,00 €);
- Delegación de Fuerteventura Setecientos catorce euros (714,00 €);
- Delegación de Lanzarote Setecientos catorce euros (714,00 €);
- Delegación de Jerez: Seiscientos once euros (611,00 €);
- Delegación de A Coruña: Quinientos setenta euros (570,00 €);
- Delegación Madrid-Alcalá Henares: Seiscientos cuarenta y tres euros (643,00 €);
- Delegación Madrid-Guadarrama: Setecientos setenta y siete euros (777,00 €);
- Delegación Madrid-Valdemoro: Seiscientos setenta y seis euros (676,00 €);
- Delegación Mallorca: Setecientos cuarenta y dos euros (742,00 €);
- Delegación Menorca: Setecientos cuarenta y dos euros (742,00 €);
- Delegación Mérida: Quinientos setenta y cinco euros (575,00 €);
- Delegación Tenerife: Setecientos setenta y siete euros (777,00 €);
- Delegación Valencia: Seiscientos cuarenta y cuatro euros (644,00 €).

En todo caso, a la finalización del convenio colectivo el personal vendedor, vendedor reserva y vendedor tutor (excluido el vendedor-televenta), tendrá un salario fijo por importe anual de catorce mil veintiocho euros (14.028,00 €), Incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 12. *Revisión salarial.*

Adicionalmente, excluido el reparto de televenta, si el promedio de venta tradicional por día de tour a nivel nacional, supera la suma de setecientos cincuenta euros (750,00 €) se incrementará el sueldo base en la cantidad equivalente al 0,5 por cien para todos los trabajadores. Si supera la suma de setecientos setenta y cinco euros (775,00 €) se incrementará el sueldo base en la cantidad equivalente al 0,75 por cien para todos los trabajadores (sustituyendo el tramo anterior). Si supera la suma de ochocientos euros (800,00 €) o más, se incrementará el sueldo base en la cantidad equivalente al uno por cien (1 %) para todos los trabajadores, sustituyendo los tramos anteriores.

Artículo 13. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Artículo 13.1 Complemento Responsable departamento: Se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual de mil euros (1.000,00 €) brutos pagadero en doce (12) pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de responsable de departamento del Área funcional primera del presente convenio.

Artículo 13.2 Complemento Técnico especializado: Se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual de ciento veinticinco euros

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

Artículo 13.3 Comisión vendedor mensual sobre ventas (sistema tradicional): Se establece durante toda la vigencia del presente convenio, un complemento de puesto de trabajo que consiste en una comisión sobre la venta mensual, que resulta de aplicar un catorce por cien (14 %) sobre la facturación en exceso de la cantidad que supere el resultado de multiplicar quinientos cincuenta euros (550,00 €) por los días potenciales de trabajo para el vendedor en dicho mes, excluidos los de captación. De no superar dicho umbral en el mes de que se trate, no se devengará esta comisión. No obstante y sólo para ausencias derivadas de contingencias comunes y profesionales, vacaciones, permisos retribuidos, maternidad, paternidad y disfrute de horas sindicales, la cantidad de los días potenciales de trabajo de la delegación que se trate, se reducirán en igual número de días que los de ausencia por dichas causas.

A modo de ejemplo, si en una delegación concreta en un mes determinado hay 20 días potenciales de trabajo de manera general, la facturación comisionable al 14 por 100 será la que supere en dicho mes once mil euros (11.000 €) ($20 \times 550 \text{ €/día de tour}$).

Artículo 13.4 Comisión vendedor mensual sobre reparto de pedidos de clientes, gestionados a través de televenta: La empresa está implantando una nueva función consistente en el reparto de pedidos por parte de nuestros trabajadores, a clientes gestionados por un televenta (interna y/o externa). Por esta nueva función, aquél personal normalmente del Área segunda que las realice, adicionalmente al sistema de cálculo de comisionado obtenido por parte del trabajador a través de la venta tradicional (apartado anterior), se establece una comisión adicional, denominada «comisión de reparto televenta», que resulta de aplicar un porcentaje del cinco (5%) por ciento, sobre la facturación que el trabajador haya efectivamente repartido y que venga originada por la gestión de la televenta. Esta comisión solo se devengará, si el trabajador ha conseguido superar en la venta tradicional, la facturación promedio mensual de quinientos cincuenta euros (550,00) €/día antes establecida, caso de ser un vendedor. En el caso de ser vendedor-reserva, la facturación promedio mensual que debe superar para devengar el citado cinco por ciento (5%), asciende a cuatrocientos veinte euros (420,00) €/día establecida para el vendedor-reserva (artículo 19.6)

Ahora bien, a partir del 1 de diciembre de 2014, si el vendedor, en un determinado mes, no alcanza el citado promedio mínimo exigible para comisionar de quinientos cincuenta euros (550,00 €/día) o, para el vendedor-reserva la cantidad de cuatrocientos veinte euros (420,00 €/día), la comisión sobre reparto de pedidos gestionados a través de la televenta, será equivalente al 2,5 por 100 de la venta telefónica repartida.

Artículo 13.5 Comisión anual vendedor sobre ventas: Además, se establece, durante la vigencia del presente texto articulado, pagadero hasta el mes de abril del año siguiente a aquél en que se devengue, una comisión sobre las ventas que hayan comisionado con arreglo al complemento establecido en el artículo 19.3, equivalente al importe que resulte de aplicar un dos por cien (2%), sobre la facturación que mensualmente haya comisionado en dicho ejercicio, siempre que la facturación anual del mismo supere, como mínimo, para el trabajador de que se trate, la cantidad de ciento veinte mil euros (120.000 €) o la parte proporcional en caso de no llevar en alta todo el ejercicio completo, siendo necesario al menos haber estado de alta como vendedor durante un periodo de seis meses.

Artículo 13.6. Comisión vendedor reserva mensual sobre ventas: Se establece un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores que desempeñen las funciones propias de vendedor reserva y por el tiempo que efectivamente desarrollen las mismas, para cada ejercicio de vigencia del convenio, con arreglo a las siguientes reglas de cálculo:

Se establece, pues, para la vigencia del presente convenio un complemento de puesto de trabajo. Dicho complemento consiste en una comisión sobre la venta mensual, que resulta de aplicar un catorce por ciento (14%), sobre la facturación en exceso de la cantidad que supere el resultado de multiplicar cuatrocientos veinte euros (420,00 €) por los días potenciales de trabajo para el vendedor reserva en dicho mes, excluidos los de

captación. De no superar dicho umbral en el mes de que se trate no se devengará esta comisión. No obstante y sólo para ausencias derivadas de contingencias comunes, contingencias profesionales, vacaciones, permisos retribuidos, maternidad, paternidad y disfrute de horas sindicales, la cantidad de días potenciales de trabajo de la delegación que se trate, se reducirán en igual número de días que los de ausencia por dichas causas.

A modo de ejemplo, si en una delegación concreta en un mes determinado hay 20 días potenciales de trabajo de manera general, la facturación comisionable al 14% por 100 será la que supere en dicho mes ocho mil cuatrocientos euros (8.400 €) ($20 \times 420 \text{ €/día de tour}$).

Artículo 13.7 Comisión vendedor, vendedor reserva y vendedor tutor (cuando dicho vendedor tutor, desarrolle exclusivamente funciones de vendedor reserva) por clientes nuevos: Excluidos los meses de junio, julio y agosto del ejercicio de que se trate, salvo lo que se dirá, adicionalmente a las comisiones sobre facturación mensual y anual, que en su caso puedan corresponder al vendedor, al vendedor reserva y al vendedor tutor (cuando desarrolle, exclusivamente, funciones de vendedor reserva), como complemento de puesto de trabajo percibirá una comisión por la consecución de clientes nuevos, siempre que concurran las siguientes circunstancias acumulativas:

a) que se trate de un cliente nuevo con arreglo a la normativa interna de la empresa, con una compra inicial superior a veinticinco euros (25,00 €).

b) que en el trimestre de referencia se capten, con independencia de las vicisitudes de la relación laboral del vendedor, vendedor reserva y vendedor tutor (desarrollando este último exclusivamente funciones de vendedor reserva) entre doce (12) y veintitrés (23) clientes nuevos.

c) Que en el trimestre de referencia se capten, con independencia de las vicisitudes de la relación laboral del vendedor, vendedor reserva y vendedor tutor (desarrollando este último exclusivamente funciones de vendedor reserva) desde veinticuatro (24) clientes nuevos.

Caso que concurran los requisitos anteriores y específicamente lo indicado en la letra b) anterior (es decir, captación de entre 12 y 23 clientes nuevos en el trimestre de referencia), con ocasión del pago de la nómina del último mes del trimestre de que se trate, se abonará una comisión consistente en la suma de tres euros (3 €) por cada cliente nuevo.

Caso que concurran los requisitos anteriores y específicamente lo indicado en la letra c) anterior (es decir, captación de, al menos, 24 clientes nuevos en el trimestre de referencia), con ocasión del pago de la nómina del último mes del trimestre de que se trate, se abonará una comisión consistente en la suma de seis euros (6 €) por cada cliente nuevo.

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

Artículo 13.8 Comisión vendedores, durante el periodo inicial de formación, en los casos de nueva contratación. Para este colectivo, durante los primeros, como máximo, dos meses y medio se devengará solo la comisión mensual (facturación) y trimestral (clientes nuevos) descritas en los anteriores apartados.

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

A partir de la finalización del periodo inicial de formación (en los términos fijados en el párrafo anterior), se equipará al vendedor o vendedor reserva en su caso, si bien la exigencia de facturación anual para el cálculo del «complemento comisión anual» por facturación (sólo aplicable al vendedor), se reducirá proporcionalmente a los meses que resten desde la finalización del periodo inicial de formación hasta la finalización del ejercicio comercial de que se trate, siempre que el vendedor esté de alta al menos seis meses a partir de la fecha de finalización del periodo de formación.

Artículo 13.9 Complemento puesto de trabajo vendedor tutor: Se establece un complemento de puesto de trabajo, consistente en la suma mensual fija de doscientos euros (200,00 €) brutos, pagadero en doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de Vendedor Tutor del Área Funcional segunda del presente convenio.

Adicionalmente percibirá las siguientes comisiones a modo de complemento de puesto de trabajo variable:

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

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

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

- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 80,0% y el 99,9%, la citada comisión de trescientos euros (300 €), se multiplicará por el coeficiente de 0,85, respectivamente.

- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 100% y el 104,9%, la comisión ascenderá a trescientos euros (300 €), respectivamente.

- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 105% y el 109,9%, la citada comisión de trescientos euros (300 €), se multiplicará por el coeficiente de 1,10, respectivamente.

- Cuando el cumplimiento del objetivo esté entre el 110% y el 119,9%, la citada comisión de trescientos euros (300 €), se multiplicará por el coeficiente de 1,15, respectivamente.

- Cuando el cumplimiento del objetivo iguale o supere el 120%, la citada comisión de trescientos euros (300 €), se multiplicará por el coeficiente de 1,20, respectivamente.

Artículo 13.10 Comisión Vendedor televenta: Se estará a lo dispuesto en los respectivos contratos o, en su caso, en la negociación que se fije.

Artículo 13.11 Complemento puesto Jefe de equipo: Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual de cuatrocientos euros (400,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de jefe de equipo del Área funcional segunda II del presente convenio.

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

a) Una comisión bruta mensual sobre las ventas obtenidas en las zonas de ventas que coordina el Jefe de equipo, que consiste en aplicar el porcentaje equivalente al cuatro con dos por cien (4,2%), sobre las ventas que excedan en promedio de la suma de quinientos cincuenta euros (550,00 €) por día de trabajo, multiplicado por los días de trabajo con arreglo a la siguiente fórmula:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.12 Complemento conductor: Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual de cincuenta euros (50,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de conductor del Área funcional tercera.

Artículo 13.13 Complemento cocinero: Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma de cincuenta euros (50,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de cocinero del Área Funcional tercera del presente convenio.

Artículo 13.14 Complemento puesto de trabajo Camarista especializado: Se establece un complemento de puesto de trabajo fijo, consistente en la suma mensual de ciento veinticinco euros (125,00 €) brutos pagadero en doce pagos mensuales iguales, devengable cuando efectivamente se desarrollen funciones propias de Camarista especializado del área Funcional tercera del presente convenio.

Artículo 13.15 Comisión camarista especializado o mozo de cámara (delegaciones): Se establece un complemento de puesto de trabajo variable para el camarista especializado y mozo de cámara, consistente en una comisión que resulte de aplicar un 0,69 por cien a aplicar sobre el exceso de la media de facturación de la Delegación (mínimo 148.000 euros por camarista especializado y mozo de cámara) dividida por el número de camaristas especializados y mozos de cámara, en la que en cada momento preste sus servicios el camarista especializado o mozo de cámara, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- caso de existir un solo camarista especializado o mozo de cámara, en la delegación se abonará una comisión equivalente al 0,69 por cien sobre el exceso de la facturación del mes de que se trate, siempre que la facturación en ese mes sea superior a ciento cuarenta y ocho mil euros (148.000 €).

- caso de existir dos personas de trabajo en cámara (entre camarista especializado y/o mozo de cámara), en la delegación se abonará una comisión equivalente al 0,69 por cien sobre el exceso de la facturación del mes de que se trate, dividida por el número de camaristas, siempre que la facturación en ese mes sea superior a doscientos noventa y seis mil euros (296.000 €).

- caso de existir tres personas de trabajo en cámara (entre camarista/s especializado y/o mozo/s de cámara) en la delegación se abonará una comisión equivalente al 0,69 por cien sobre el exceso de la facturación del mes de que se trate, dividida por el número de camaristas, siempre que la facturación en ese mes sea superior a cuatrocientos cuarenta y cuatro mil euros (444.000 €).

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

En ningún caso se tomarán como base cálculo los primeros 148.000 euros de facturación por camarista especializado o mozo de cámara. Caso de no alcanzar la cifra de facturación media por camarista especializado o mozo de cámara, de 148.000 euros no le corresponderá comisión alguna.

Para la base del cálculo de este complemento de puesto variable, se tendrá en cuenta la jornada de trabajo a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente el objetivo de facturación mensual de la delegación cuando la jornada del camarista especializado o mozo de cámara sea inferior. Así mismo, se reducirá dicho objetivo mensual cuando se produzcan ausencias del camarista especializado o mozo de cámara, derivadas de contingencias comunes y profesionales, vacaciones, permisos retribuidos, maternidad, paternidad y disfrute de horas sindicales.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán anualmente dos (2) gratificaciones extraordinarias, conformadas por el salario base más el complemento personal más, en su caso, la antigüedad consolidada, que se abonarán al final de los meses de Junio y Diciembre, coincidiendo con el abono de la parte fija de la nómina, devengándose desde la contratación del trabajador.

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

Artículo 15. Antigüedad consolidada.

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como «antigüedad» o «antigüedad consolidada» que hubieran percibido hasta el pasado día 28 de febrero de 2014, se convierten o mantienen, a partir de la entrada en vigor del presente convenio en un «antigüedad consolidada», no pudiendo ser absorbible, compensable, ni actualizable.

Artículo 16. Complemento «ad personam II».

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en las Áreas I y III del presente texto articulado venían percibiendo por encima de las aquí previstas por todos los conceptos, se convierten a partir de la entrada en vigor del presente convenio en un complemento denominado «ad personam II», no pudiendo ser compensable ni absorbible. En cuanto a su posible revalorización se estará a lo dispuesto en nuevos convenios colectivos de la empresa.

Artículo 17. Dietas.

Se fija una dieta fija de diez euros (10 €) por día de trabajo efectivo (durante toda la vigencia del presente convenio colectivo), cuando la prestación de trabajo se realice fuera del municipio del centro de trabajo o del municipio donde radique la residencia habitual del trabajador (de acuerdo con el reglamento de IRPF), liberando, con ello, de la obligación de justificar el gasto, aunque no de informar sobre la ruta realizada, kilómetros recorridos y vehículo utilizado, que se formalizará a través del documento denominado «justificante de desplazamiento».

Artículo 18. Kilometraje.

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

Artículo 19. Retribución en vacaciones.

Durante las vacaciones anuales el trabajador adicionalmente a la retribución fija percibirá, el complemento de puesto de trabajo y el promedio diario de la comisión percibida en los doce meses anteriores, excepción hecha del jefe de equipo, más en su caso, la «antigüedad consolidada» y los complementos ad personam. Para la figura del representante de comercio, el abono de la vacación se obtendrá del promedio diario de comisiones, obtenido durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, según lo estipulado en su contrato de trabajo.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional y organización del trabajo****Artículo 20. Organización del trabajo.**

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, entre otras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, modificar rutas o tours de ventas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y

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

El trabajador se compromete a prestar su trabajo, en el Tour o Tours de ventas que en cada momento le asigne la dirección de la Empresa o, las personas en que ésta delegue. Pudiendo, por tanto, variar los mismos en parte o en todo durante la vigencia del contrato de trabajo, en función de las necesidades organizativas de la empresa. No obstante, caso que se modifiquen las rutas de venta de un determinado vendedor siempre se notificará por escrito y, mediando, explicación de la causa que lo motiva para evitar arbitrariedades.

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional que, recogiendo el espíritu del AMAC, agrupa a los trabajadores en las siguientes Áreas Funcionales:

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

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

Área Tercera: Engloba el mantenimiento y servicios auxiliares.

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

Grupo I: mandos y responsables de departamentos.

Grupo II: resto de personal.

Por lo demás, cada área comprenderá las funciones que a título ilustrativo seguidamente se definen y cuya definición será revisable, por ser éste el primer convenio, de mutuo acuerdo en la comisión paritaria, al objeto de ajustarlas a la realidad de la empresa.

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

Artículo 22. *Definición de funciones.*

– Responsable de departamento. Es quien coordina y ejecuta bajo su responsabilidad la adecuada organización de la división administrativa y de servicios a su cargo.

– Técnico especializado. Es el trabajador que en posesión de un título o especialización profesional de Grado Medio o Superior, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidades directas, bajo la dirección y coordinación de un responsable de departamento, funciones propias y características de su profesión. En este puesto se encuadran, entre otros, los oficiales administrativos, secretaria de dirección, etc.

– Técnico auxiliar. Es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para las tareas mercantiles, administrativas y/o de marketing, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, estando bajo la dirección y coordinación de un técnico especializado o del responsable de departamento o delegación. En este puesto se incluyen expresamente a las «secretarías de delegación», de acuerdo con el sistema vigente de clasificación profesional en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

– Jefe de equipo. Es quien, siguiendo las instrucciones del responsable de la delegación a la que está adscrito, participa en la selección, organización, formación, desarrollo y rentabilización del equipo de ventas a su cargo, coordinando y dando las instrucciones pertinentes.

– Vendedor tutor: Su función principal, en coordinación con el Jefe de equipo y/o Gerente de su sucursal, es la formación y adaptación al puesto de los nuevos vendedores, así como vendedores ya existentes en la plantilla a los cuales se le asignen nueva/s

zonas de venta. Del mismo modo, podrá participar activamente en la formación continua y mejora comercial de los integrantes del equipo de ventas. Además, cuando no desarrolle tareas de acompañamiento por tutorización o por cualquier otra causa, cubrirá aquellos tours asignados a otros colaboradores, en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa o desarrollará tour de expansión, dentro del más estricto respeto a las normas de la Sociedad, que le serán consignadas por su Jefe de equipo y/o Gerente de sucursal.

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

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

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

– Repartidor. Es el trabajador cuyo cometido principal consiste en el reparto a domicilio de los productos o artículos que en cada momento comercialice Bofrost* en el domicilio de su clientela, utilizando el vehículo facilitado por la empresa, respetando los horarios concertados con el cliente, dentro de su jornada laboral.

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

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

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

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

– Conductor. Aquel trabajador que, no estando comprendido en las categorías anteriores, conduce el vehículo que se le asigne en cada momento por parte de la empresa, estando en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, higiene, limpieza y temperatura. Normalmente desarrolla el traslado de mercancía entre la central y distintas sucursales o, entre estas últimas.

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

– Coordinador de cámara central: Quién, en posesión de una especialización profesional de Grado Medio o Superior, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidades directas, bajo la dirección y coordinación del superior jerárquico designado por la empresa, la coordinación de la cámara de la Central, gestionando además los recursos humanos asignados. Adicionalmente ejerce todas las funciones de camarista especializado.

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

Artículo 23. *Representante de comercio o captador.*

Es aquel trabajador vinculado a la empresa en virtud de contrato laboral especial previsto en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de 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 en función de los clientes nuevos conseguidos, de acuerdo con lo indicado en sus respectivos contratos de trabajo.

Artículo 24. *Modalidades de contratación.*

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

a) Contrato indefinido: Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba para cada grupo profesional será el siguiente:

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

La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

b) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complementa. La duración máxima de esta modalidad de contratación será la prevista en los distintos convenios colectivos de ámbito provincial que se venían aplicando en la actualidad.

Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales, se acuerda que la mención a este artículo del convenio otorgue plena validez y eficacia al uso de esta modalidad contractual.

c) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complementa. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa tales como el lanzamiento de nuevos productos, refuerzo de rutas o tours de ventas, lanzamiento de nuevos catálogos, y/o campañas especiales, así como al inicio de cada campaña de ventas, implantación de nuevas herramientas y sistemas informáticos, actualización de bases de datos, adaptación a diferentes normativas legales y tareas de características similares.

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

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

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

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

Artículo 25. *Periodo de prueba.*

En cuanto a la duración del periodo de prueba en las nuevas contrataciones temporales, siempre que su duración lo permita (en este caso será proporcional), se estará a los siguientes plazos:

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

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

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

Artículo 26. Preavisos y ceses.

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

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

Artículo 27. Promoción interna.

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

Artículo 28. Uniformidad.

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

Artículo 29. Retirada del permiso de conducción.

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

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

En el caso que el trabajador afectado por este precepto le sea restringido o limitado el uso de su permiso de conducir, por cualquier tipo de sanción, y durante un periodo de tiempo superior a un mes; se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, por el tiempo que dure dicha sanción, con un máximo de seis meses (de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.a) y b) del ET).

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

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

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

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

Artículo 30. *Caducidad, temperatura y caja.*

Los trabajadores de Bofrost* se comprometen a cumplir escrupulosamente con las normativa interna en materia de «caducidad, temperatura y caja», denominado internamente como «las tres leyes de Bofrost*».

Artículo 31. *Régimen de inventarios de los vehículos de empresa.*

El vendedor es responsable de la mercancía presente en el vehículo que se le asigna desde el momento en el que se realiza el inventario.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, se retribuirá como horas extraordinarias o con descanso equivalente, a opción de la empresa.

Artículo 32. *El ingreso diario.*

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

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

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 33. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

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

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

Ahora bien, a partir del 1 de enero de 2015, a los efectos de compensar posibles excesos de jornada, para el personal de ventas excluido vendedor tele-venta, como máximo el número de días de trabajo anuales será de doscientos veinticinco (225) al año.

Además, para aquellos trabajadores que desarrollen, exclusivamente, funciones de vendedor, se establece, a partir del ejercicio 2015-16 un plus de disponibilidad equivalente a una comisión adicional sobre las ventas que hayan comisionado mensualmente por el «sistema tradicional» (con arreglo al artículo 19.3 del presente texto articulado), equivalente al importe que resulte de aplicar un uno por cien (1%), sobre la facturación que mensualmente haya comisionado en cada ejercicio, siempre que la facturación anual del mismo supere, como mínimo, para el trabajador de que se trate, la cantidad de ciento veinte mil euros (120.000 €) o la parte proporcional en caso de no llevar en alta todo el ejercicio completo, siendo necesario al menos haber estado de alta como vendedor durante un periodo de seis meses.

Los trabajadores adscritos al horario de lunes a viernes, prestarán su trabajo, voluntariamente en sábado (máximo dos sábados), ya sea por razones organizativas

(periodo estival o de Navidad), ya sea para recuperar tours de ventas que coincidan con festivos inter semanales. Adicionalmente a dichos días, siempre de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá prestarse trabajo en más sábados.

En ambos casos, como contraprestación el trabajador disfrutará de un día compensatorio de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a los de su prestación. Y, adicionalmente, la comisión equivalente a un día de trabajo calculada con arreglo al promedio de los doce (12) meses anteriores.

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

Artículo 34. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales para cada delegación serán las previstas en cada convenio colectivo provincial que se viene aplicando en la actualidad.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, para el personal de ventas, excluidos tele-venta, se mantiene como máximo los 225 días previstos en el artículo 39 del presente texto articulado. Para el resto de personal se estará como ha quedado dicho a sus vacaciones y permisos.

Artículo 36. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 37. *Ausencias por enfermedad.*

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

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

Artículo 38. *Calendario laboral.*

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

CAPÍTULO V**Mejoras sociales****Artículo 39. *Descuento en compras de empleado.***

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho, en las compras que realicen en la propia empresa, a adquirir los artículos con un descuento de treinta por cien (30%), siempre que los artículos adquiridos se destinen a uso personal y al de sus familiares que con él convivan y estén a su cargo, con un máximo de cien euros (100,00 €) mensuales.

Artículo 40. *Ayudas a la incapacidad temporal.*

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

– Contingencias comunes: En cuanto al personal que desarrolle las funciones de vendedor, vendedor-reserva y vendedor-televenta (pertenecientes al Grupo II del Área 2), sólo se complementará la primera baja hasta el cien por cien (100%) de la retribución, calculado con arreglo al párrafo anterior, si en los doce meses anteriores el trabajador en cuestión no ha estado de baja por IT o reposo. En los siguientes procesos de bajas no existirá complemento alguno, por cuanto que así se ha previsto para el cálculo del sistema de comisiones.

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

Artículo 41. Cobertura póliza de seguro accidentes.

La Empresa, a partir del 1 de marzo de 2015, tendrá contratada una Póliza de Seguro de Vida y de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

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

Artículo 42. Pago de haberes.

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria, dentro de los diez (10) primeros días naturales del mes siguiente a su devengo. Los anticipos de haberes, podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes y su importe máximo será la cantidad devengada hasta la fecha de la solicitud. Las liquidaciones finales de partes proporcionales se abonarán mediante talón bancario o transferencia bancaria.

CAPÍTULO VI**Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género****Artículo 43. Política de prevención de riesgos laborales.**

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

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

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

La empresa 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 la normativa vigente. Así mismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

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

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

Artículo 44. *Obligaciones de los trabajadores.*

En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

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

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

- 1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
- 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6.º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 45. *Facultad sancionadora.*

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

Artículo 46. *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.

Artículo 47. *Derechos fundamentales. Principio de igualdad.*

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

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 48. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

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

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

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

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

Artículo 49. *Permiso por lactancia.*

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 50. *Protección por maternidad.*

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

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 51. *Preaviso.*

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

Artículo 52. *Información regular al representante legal de los trabajadores.*

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

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

Artículo 53. *Modelo de relaciones sindicales. Comité intercentros.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 54. *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 55. *Concepto.*

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

Artículo 56. *Graduación.*

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

Artículo 57. *Régimen de sanciones.*

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

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

Artículo 58. 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 59. Prescripción.

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

CAPÍTULO IX**Disposiciones transitorias****Artículo 60. Cláusula de Género Neutro.**

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

Artículo 61. Pactos del artículo 41 del ET.

Durante los meses de enero y febrero de 2014, en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa se tramitaron, respectivamente, siguiendo el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la modificación del sistema retributivo. Por la presente se garantizan, en función de la negociación desarrollada en cada centro y los acuerdos allí alcanzados que a título individual se respetarán todas y cada una de las garantías acordadas, en especial, en cuanto a los periodos transitorios y los complementos ad personam, así como la garantía salarial e indemnizatoria.